

**PENGARUH PENGETAHUAN PENGALAMAN DAN  
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT DAVINCI AIRINDO  
BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN  
BONE BOLANGO**

**Oleh  
SURYA RAMADHAN HASAN**

**E2118037**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Oleh

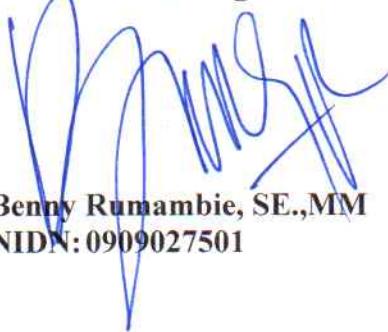
**SURYA RAMADHAN HASAN**

**E2118037**

## SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, ..... 2022

### Pembimbing I



Benny Rumambie, SE.,MM  
NIDN: 0909027501

### Pembimbing II



Syamsul, SE.,M.Si  
NIDN: 0921108502

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH PENGETAHUAN PENGALAMAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

OLEH

SURYA RAMADHAN HASAN

E2118037

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr Musafir, SE., M.Si  
(Ketua Penguji)
2. Zulkarnain Idris, SE., M.Si  
(Anggota Penguji)
3. Wiwin L Husin, SE., M.Si  
(Anggota Penguji)
4. Benny Rumambie,SE.,MM  
(Pembimbing Utama)
5. syamsul, SE., M.Si  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, .....2022  
Yang membuat pernyataan



**( Surya Ramadhan Hasan)  
NIM E2118037**

## ABSTRAK

### SURYA RAMADHAN HASAN. E2118037. PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, waancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yaitu sebesar 0,894 atau 89,4%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengetahuan kerja (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0.696 atau 69,6%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan pengalaman kerja (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0.214 atau 21,4%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan kemampuan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0.106 atau 10,6%.



Kata kunci: pengetahuan kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja, kinerja

## **ABSTRACT**

### **SURYA RAMADHAN HASAN. E2118037. THE EFFECT OF KNOWLEDGE, EXPERIENCE, AND WORKABILITY ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA BONE BOLANGO DISTRICT**

*This study aims to determine the effect of work knowledge (X1), work experience (X2), and workability (X3) on the employee performance at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Bone Bolango District. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and the sampling technique used in this study is through the Census method. The data collection techniques are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method used is the path analysis method. The results of the first test show that the variables of work knowledge (X1), work experience (X2), and workability (X3) simultaneously have a positive and significant effect on the employee performance at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Bone Bolango District, namely 0.894 or 89.4 %. The results of testing the second hypothesis indicate that work knowledge (X1) partially has a positive and significant effect on the employee performance at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Bone Bolango District, namely 0.696 or 69.6%. The results of the third test show that work experience (X2) partially has a positive and significant effect on the employee performance at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Bone Bolango District, namely 0.214 or 21.4%. The results of testing the fourth hypothesis illustrate that workability (X3) partially has a positive and significant effect on the employee performance at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Bone Bolango District, namely 0.106 or 10.6%.*



*Keywords:* work knowledge, work experience, workability, performa

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus Pembimbing II, Bapak Benny Rumambie, SE.,MM Selaku sebagai pembimbing I, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengudi dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, .....2022  
Penulis,

(Surya Ramadhan Hasan)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	10
2.1.1 Pengertian Pengetahuan Kerja .....	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan Kerja .....	12
2.1.3 Indikator Pengetahuan Kerja .....	12
2.1.4 Pengertian Pengalaman Kerja .....	13
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	15
2.1.6 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja .....	16
2.1.7 Indikator Pengalaman Kerja .....	17
2.1.8 Pengertian Kemampuan Kerja .....	18
2.1.9 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja .....	20
2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja .....	20
2.1.11 Indikator Kemampuan Kerja .....	20
2.1.12 Pengertian Kinerja .....	22
2.1.13 Rencana Perbaikan Kinerja .....	24
2.1.14 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
2.1.15 Indikator Kinerja .....	26
2.1.16 Penelitian Terdahulu .....	27
2.2 Kerangka Pemikiran .....	28
2.3 Hipotesis .....	30

<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian.....	31
3.2 Metode yang Digunakan.....	31
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan .....	31
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	32
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	34
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	37
3.2.7 Metode Analisis Data.....	41
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.</b> .....	44
4.1 GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	
4.1.1 Sejrah Singkat Pt.Davinci Boneva Airindo Boneva Tilongkabila Bonebolango .....	44
4.1.2 Struktur Organisasi Pt.Davinci Boneva Airindo Boneva Tilongkabila Bonebolango .....	45
4.2 Hasil Penelitian .....	45
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden .....	45
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variable Penelitian .....	48
4.2.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	52
4.2.4 Analisis Data Statistic .....	55
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	57
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
Bab V PENUTUP .....	68
5.1 KESIMPULAN .....	68
5.2 SARAN .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	70
<b>LAMPIRAN.....</b>	73

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
3.1 Operasionalisasi Variabel Pengetahuan kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kemampuan kerja (X3).....	32
3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan .....	33
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner.....	33
3.4 Populasi Penelitian .....	34
3.5 Koefisien Korelasi.....	39
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
4.5 Kriteria Interpretasi Skor .....	48
4.6 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Kerja X1 .....	49
4.7 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja X2.....	50
4.8 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja X3 .....	51
4.9 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan Y .....	52
4.10 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Pengetahuan Kerja X1 .....	53
4.11 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Pengalaman Kerja X2 .....	54
4.12 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kemampuan Kerja X3 .....	54
4.13 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan Y .....	55
4.14 koefisien jalur, pengaruh lansung, total dan pengaruh X1,X2,X3 terhadap kinerja karyawan Y .....	57

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
3.1 Analisis Jalur.....	42
4.1 Struktur Organisasi PT. Davinci Airindo Boneva Tilongkabila Bonebolango .....	45
4.2 Hubungan Antara Variabel Dan Pengaruh Langsung .....	56

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian .....	71
Lampiran 2 : Data Ordinal Dan Data Interval .....	78
Lampiran 3 : deskriptif variable penelitian.....	94
Lampiran 4 : uji validitas dan realibilitas .....	99
Lampiran 5 : uji korelasi.....	107
Lampiran 6 : uji hipotesis .....	108
Lampiran 7 : R table dan F tabel.....	110

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Para pengusaha di zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti ini, menyadari bahwa aset terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dikatakan penting karena kesuksesan perusahaan bergantung kepada kesuksesan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain penting, sumber daya manusia adalah aset yang unik karena menjadi satu-satunya aset perusahaan yang mempunyai akal pikiran sehingga dibutuhkan penanganan khusus dalam pengelolaannya. Manajer sumber daya manusia tidak bisa sembarangan dalam memberikan penanganan agar karyawan bisa bertahan di perusahaan. Jika salah langkah bisa saja karyawan tidak bekerja secara optimal atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan.

Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja dalam hal ini sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan suatu unsur yang sangat penting, untuk melihat sejauh mana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai didalam pelaksanaan

kegiatan kerjanya yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Kinerja merupakan pengertian relatif yang melukiskan keadaan yang lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya.

Menurut Safitri et al. (2013:37) kinerja karyawan adalah melaksanakan tugas dengan hasil yang berkualitas dan penuh rasa tanggung jawab. Sedangkan, menurut Sujana & Ardana, (2020:909) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya. Namun, tidak semua karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan terus dilakukan oleh perusahaan, oleh karenanya penting untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini kinerja karyawan di pengaruhi oleh pengetahuan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan kerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh Nisak, (2015:35) mengemukakan bahwa Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan

bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan yang berpengetahuan kurang.

Pengetahuan menurut Sutrisno (Alias dan Serlin, 2018:83) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*Overt behavior*). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan pengetahuan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

Begitupun halnya dengan pengalaman kerja dimiliki karyawan turut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkuprawira (2014: 223), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, juga terdapat faktor kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kemampuan untuk menunjukkan kepada orang-orang

untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan bekerja merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu tugas tertentu. Kemampuan individu terutama terdapat dua faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan untuk bekerja adalah hubungan yang dinamis, keputusan untuk membangun, serta korelasi positif yang konstan dengan usia dan korelasi negatif dengan usia, serta kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Konsep kemampuan kerja merupakan hasil integrasi sumber daya manusia dari segi tuntutan fisik, mental, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan (Fadli, 2020).

PT Davinci Airindo Boneva dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per gallon Rp.15.000. Selain itu, Boneva juga memproduksi es batu Kristal. Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul,

maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Seiring berjalannya aktivitas perusahaan muncul berbagai permasalahan, salah satunya terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari capaian pelaksanaan pekerjaan belum sesuai dengan target kerja yang di harapkan, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Rencana dan Realisasi Produksi Air kemasan PT Davinci Airindo Boneva Bulan September Tahun 2021

<b>Tanggal</b>	<b>Rencana Produksi</b>	<b>Realisasi produksi</b>
01/09/21	4.000	4.182
02/09/21	6.000	6.191
03/09/21	6.000	<b>5.826</b>
04/09/21	4.000	<b>3.802</b>
06/09/21	6.500	6.728
07/09/21	5.500	5.606
08/09/21	4.500	4.556
09/09/21	6.500	6.649
10/09/21	6.000	6.051
11/09/21	2.500	2.685
13/09/21	6.500	6.715
14/09/21	6.500	6.638
15/09/21	4.500	<b>4.393</b>
16/09/21	5.000	<b>4.928</b>
17/09/21	6.500	<b>6.355</b>
18/09/21	4.000	4.330
20/09/21	6.500	6.728
21/09/21	4.500	4.629
22/09/21	6.500	6.865
23/09/21	7.000	<b>6.942</b>
24/09/21	5.000	5.008
25/09/21	5.500	5.895
27/09/21	6.500	6.720
28/09/21	7.000	<b>6.941</b>
29/09/21	5.000	<b>4.631</b>
30/09/21	6.000	6.048

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan rencana dan realisasi produksi PT Davinci Airindo Boneva, dimana dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapatnya realisasi produksi tidak sesuai dengan rencana produksi yang ditetapkan. Seperti yang terjadi pada tanggal 3 dan 4 bulan September tahun 2021 dimana rencana produksi sebesar 6.000 dan 4.000 cup air kemasan, ternyata realisasinya hanya sebesar 5.826 dan 3.802. Terdapat 8 hari produksi yang tidak sesuai dengan rencana dan realisasi produksi. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa belum maksimalnya kinerja dari karyawan dalam mencapai target-target pada PT Davinci Airindo Boneva.

Hal ini juga dipertegas dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Manager PT Davinci Airindo Boneva atas nama Pak Irwan Hala mengatakan bahwa adanya indikasi penurunan kinerja karyawan, seperti ketidak efektif dan efisennya karyawan dalam bekerja, contohnya pada bagian produksi produk air kemasan yang biasanya tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya. Kemudian rendahnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti pada saat mengantar air kemasan kepada konsumen yang memesan baik pesan langsung ke perusahaan maupun melalui pesanan online membutuhkan waktu yang lama dan biasanya konsumen mengeluh atau protes dengan lambatnya sampai produk air kemasan ke tangan konsumen.

Fenomena penurunan kinerja karyawan sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara penulis, maka diduga kuat dikarenakan pengetahuan dari karyawan tersebut, kemudian pengalaman yang dimiliki karyawan, serta

kemampuan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Setelah menguraikan fenomena permasalahan pada latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang hendak di teliti nantinya, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
2. Seberapa besar pengaruh pengetahuan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

## 2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
- d. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber

penelitian yaitu pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

## 3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khusunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

## 4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Pengetahuan Kerja**

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi (Nisak, 2015:35).

Menurut Sutirno, (2014:204) pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

Menurut Bakhtiar (Aeni dan Sudirman, 2019: 18) yang mengemukakan bahwa “pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran.” Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu.

Pengetahuan menurut Sutrisno (Alias dan Serlin, 2018:83) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*Overt behavior*). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan pengetahuan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

Menurut Gordon (Novalika, 2016: 13) pengetahuan adalah struktur organisasi pengetahuan yang hiasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang, pengetahuan tidak dibatasi deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara probabilitas adalah benar atau berguna. Menurut pendekatan konstruktivitis pengetahuan bukanlah fakta dari suatu kenyataan yang sedang dipelajari, melainkan sebagai konstruksi kognitif seseorang terhadap obyek, pengalaman maupun lingkungannya

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan kemampuan yang dimiliki dari karyawan dalam mengetahui tugas dari pekerjaan yang akan dilakukan dan telah dilakukan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan Kerja**

Menurut Notoadmojo (Novalika, 2016:16-19) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang diantaranya:

1. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan didalam dan di luar perusahaan dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang, makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi baik dari orang lain maupun media massa , semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan.

2. Informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek (immediate impact) sehingga menghasilkan perubahan atau peningkatan pengetahuan majunya teknologi dan tersedia bermacam-macam media yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang inovasi baru. Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan Iain-lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.

### 3. Usia

Usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Pada usia madya, individu akan lebih berperan aktif dalam masyarakat dan kehidupan sosial serta lebih banyak melakukan persiapan demi suksesnya upaya menyesuaikan diri menuju usia tua, selain itu usia madya akan lebih banyak menggunakan banyak waktu untuk membaca.

#### **2.1.3 Indikator Pengetahuan Kerja**

Menurut Yuniarsih (Khasanah, 2020:21:22) pengetahuan kerja seseorang karyawan dapat diukur sebagai berikut:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan

Artinya pendidikan yang dimiliki sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan

2. Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya.

Artinya karyawan memahami tata kerja atau standar operating and procedure (SOP) pekerjaan yang akan dilaksanakan sesuai tugasnya

3. Ketenangan karyawan saat bekerja.

Artinya karyawan merasakan ketenangan hati (merasa aman) saat bekerja tanpa merasa terancam.

4. Sikap terhadap pekerjaan

artinya bagaimana karyawan bersikap pada pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Semakin menyukai dan mencintai pekerjaannya maka semakin tinggi pula kinerjanya.

## 5. Kehadiran

artinya selalu hadir pada hari-hari kerja dan melakukan pekerjaannya

### 2.1.4 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Adnyan, 2019). Menurut Trijoko (Sasongko, 2018), pengalaman kerja merupakan ilmu yang diketahui dan dikelola seseorang sebagai akibat dari suatu pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman kerja adalah terciptanya pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2017: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Menurut Mangkuprawira (2014: 223),

menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

### **2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Sedangkan menurut Djauzak (Sasongko, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja atau kehidupan kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis penugasan, kinerja, dan hasil. Dijelaskan sebagai berikut:

- a. Waktu;

Semakin lama seseorang melakukan pekerjaan dan semakin banyak pengalaman kerja yang didapatnya

- b. Frekuensi;

Jika Anda sering melakukan banyak pekerjaan seperti ini, biasanya seseorang akan mendapatkan lebih banyak pengalaman kerja.

- c. Jenis tugas;

Semakin banyak seseorang melakukan, semakin banyak pengalaman kerja yang akan dia dapatkan

- d. Penerapan;

Penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang secara berlebihan dalam melakukan tugas tentu akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang.

- e. Hasil;

Seseorang dengan lebih banyak pengalaman kerja dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

#### **2.1.6 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja**

Menurut Syukur (Yuliana, 2019:22-23) Pengalaman cukup peartinya artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Adapun cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

- b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

- c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya

### **2.1.7 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (Karina Padang, 2018:156) terdapat beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja karyawan, yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja;

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat keterampilan yang dimiliki;

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai dan menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan;

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan dapat dikuasai dengan baik

### **2.1.8 Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan untuk menunjukkan kepada orang-orang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan manusia adalah munculnya pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, karyawan yang sangat terampil dapat mendukung visi dan misi organisasi untuk maju dan berkembang pesat dalam mengantisipasi persaingan global. Kemampuan seseorang yang ada akan membedakannya dari kemampuan rata-rata atau normalnya. Menurut Thoha (2011), kemampuan merupakan unsur kesempurnaan yang berkaitan dengan pengetahuan atau kemampuan yang dapat diperoleh dari pengetahuan, pembelajaran dan pengalaman.

Menurut Sulaiman (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020), kemampuan adalah sifat yang lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mental dan fisik. Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga diartikan sebagai tingkat dimana seseorang dapat bekerja (Fadli, 2020).

Kemampuan bekerja merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu tugas tertentu. Kemampuan individu terutama terdapat dua faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan untuk bekerja adalah hubungan yang dinamis, keputusan untuk membangun, serta korelasi positif yang konstan dengan usia dan korelasi negatif

dengan usia, serta kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Konsep kemampuan kerja merupakan hasil integrasi sumber daya manusia dari segi tuntutan fisik, mental, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan (Fadli, 2020).

Sedangkan menurut Kaleta (Aeni dan Sudirman, 2019: 18)) "kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Menurut Robbins & Judge (Puspita, 2018:64) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Sedangkan Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Dengan demikian kemampuan intelektual dan Kemampuan fisik secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Gagasan ini dapat disusun sebagai "seberapa baik seorang karyawan dalam waktu dekat atau sekarang dan bagaimana dia dapat melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, status kesehatan,

kemampuan mental dan kondisi fisik pekerja" (Fadli, 2020). Penuaan fungsional dapat didefinisikan sebagai penurunan kemampuan untuk berfungsi, dan penuaan kronis atau persistensi dapat terjadi tergantung pada tingkat kemampuan tubuh untuk berfungsi selama proses penuaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

### **2.1.9 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins (Arini , Mukzam , & Ruha, 2015), terdapat dua jenis kemampuan kerja karyawan, yaitu:

#### **1. Kemampuan intelektual**

Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

#### **2. Kemampuan Fisik**

Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang

individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

### **2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Menurut Handoko (Arini , Mukzam , & Ruha, 2015) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

### **2.1.11 Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut Aprilia, (2018:18) mengemukakan bahwa terdapat indikator dalam mengukur kemampuan kerja, sebagai berikut :

- a. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
- b. Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan psikomotorik (jasmani) dalam melaksanakan teknik pekerjaan tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
- c. Kemampuan sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

### **2.1.12 Pengertian Kinerja**

Menurut Irawati (Rahmawati, 2019:422) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian karyawan untuk memenuhi

persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan juga merupakan cerminan yang menunjukkan seberapa baik karyawan tersebut dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Mondy (Wijayanti dan Sudiman, 2017:74), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah ciri-ciri karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan pikiran adalah dasar untuk beberapa evaluasi.

Menurut pengertian dari Prawirosentono, (Sinambela P. Lijan, 2019:5) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya menurut Rivai (Sinambela P. Jilan (2019:6) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Surbakti & Suharnomo (Sujana & Ardiana, 2020:907) menyatakan kinerja merupakan tanda bahwa perusahaan akan menentukan jangkauan karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya dan kemajuan perusahaan ke depan. Namun, tidak semua karyawan seperti itu yang dipekerjakan dalam perusahaan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena

kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:3)

Pengertian kinerja menurut Sembiring (Nurpratama, 2016:5) yaitu gambaran tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, atau program untuk melaksanakan visi, misi, dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut Fattah (Nurpratama, 2016:5-6) yaitu Yakni keterampilan yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Organisasi perlu memiliki tujuan sendiri dan kemampuan untuk mengelola karyawannya. Setiap karyawan juga memiliki tanggung jawab dan tanggung jawab masing-masing yang menjalankan tugasnya

Menurut Mangkunagara (Monsow, 2018;7) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Monsow, 2018:7-8) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Menurut Rivai (2014:321) adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada

serangkaian tujuan tertentu, seperti tujuan yang ditetapkan atau tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Ditinjau dari asal katanya, kata kerja merupakan terjemahan dari karya.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang untuk memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan juga memiliki ciri-ciri tertentu seperti sikap, penampilan dan pikiran. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan

### **2.1.13 Rencana Perbaikan Kinerja**

Menurut Wibowo (Sitepu M. Tita, 2020) rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:

1. Praktis

Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

2. Orientasi Pada Waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistik dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan yang dilakukan tanpa batasan waktu. Batas akhir penyelesaian berguna agar proses pengajaran

sebuah pekerjaan tidak memakan waktu yang lama sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lainnya untuk efisiensi waktu.

### 3. Spesifik

Harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan karyawan, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.

### 4. Melibatkan komitmen

Baik manajer maupun karyawan harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.

#### **2.1.14 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Arilaha (2018:7) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Tika dalam Satriani, (2020:10), kinerja karyawan dipengaruhi oleh

dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
- b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

#### **2.1.15 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

- c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

### 2.1.16 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

Peneliti/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Puspita, (2018)	Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang	Variabel X: <ul style="list-style-type: none"><li>• pengetahuan kerja</li><li>• kemampuan kerja</li><li>• pengalaman kerja</li></ul> Variabel Y: <ul style="list-style-type: none"><li>• kinerja</li></ul>	Regresi linear berganda	Pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Karina Padamng, dkk (2020)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera	Variabel X: <ul style="list-style-type: none"><li>• Pengetahuan</li><li>• Kemampuan</li><li>• Pengalaman Kerja</li></ul> Variabel Y: <ul style="list-style-type: none"><li>• Kinerja</li></ul>	Regresi linear berganda	Pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Gautama, (2021)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indonesia Miki Industries	Variabel X: <ul style="list-style-type: none"><li>• Pengetahuan</li><li>• Kemampuan</li><li>• Pengalaman Kerja</li></ul> Variabel Y: <ul style="list-style-type: none"><li>• Kinerja</li></ul>	Regresi linear berganda	Pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Surya Ramadhan hasan	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Davincy Arrindo Kabupaten Bone Bolango	Variabel X: <ul style="list-style-type: none"><li>• Pengetahuan</li><li>• Kemampuan</li><li>• Pengalaman Kerja</li></ul> Variabel Y: <ul style="list-style-type: none"><li>• Kinerja</li></ul>	Path Analysis	

## 2.2 Kerangka Pemikiran

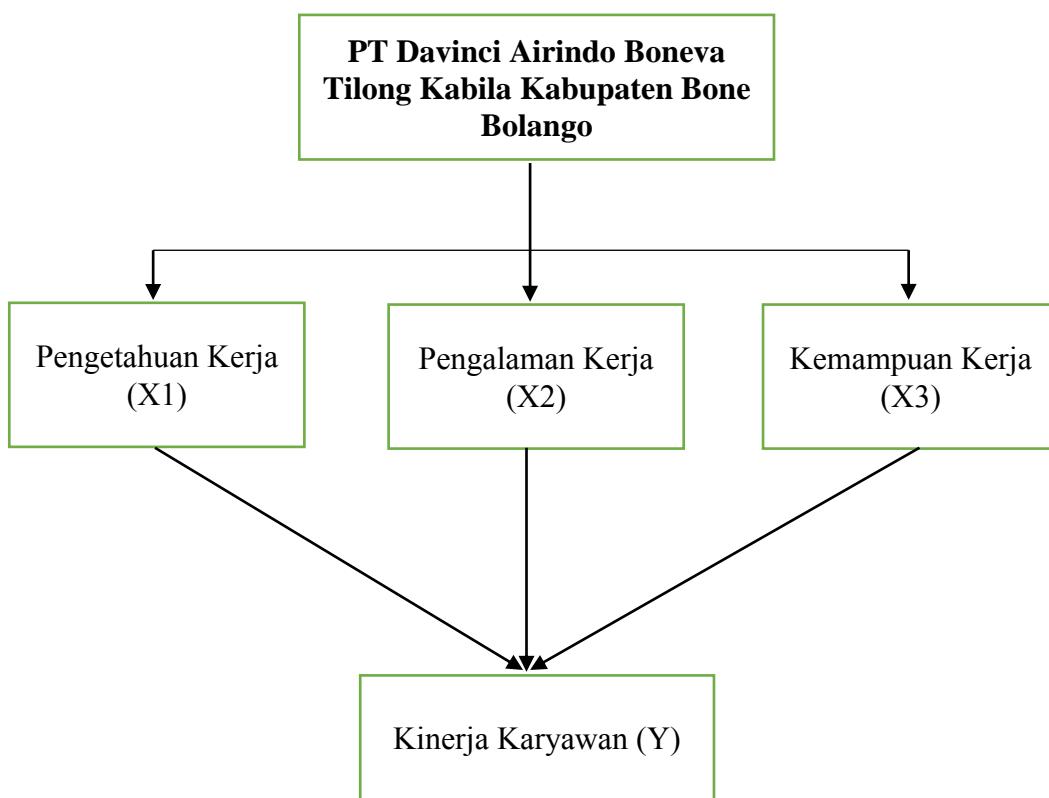
Sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dari berbagai literatur dapat diketahui pula bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan pengetahuan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

Selain Pengetahuan, peneliti ingin membuktikan apakah kemampuan juga merupakan indikator yang mempengaruhi Kinerja. Robbins dan Judge dalam Devischa dan Mukzam (2018:109) “Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.” Kemampuan karyawan menggambarkan kapasitas individu untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya. Kemampuan seseorang dilihat dari kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kemampuan emosional, dan kemampuan spiritual. Kemampuan karyawan berkaitan erat dengan kinerja. Karyawan yang tidak mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan

waktu yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai kemampuan yang cukup, maka tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga kinerjanya meningkat

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan alur pemikiran penelitian sebagaimana pada gambar beikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis**

1. Pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
2. Pengetahuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
3. Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
4. Kemampuan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2010:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja karyawan(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pengetahuan kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kemampuan kerja (X3)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengetahuan kerja (X1)	Ukuran Pengetahuan Kerja	1. Latar belakang pendidikan 2. Pemahaman prosedur kerja 3. Ketenagan saat bekerja 4. Sikap terhadap pekerjaan 5. Kehadiran	Ordinal
Pengalaman Kerja (X2)	Menentukan Pengalaman Kerja	1. Masa kerja 2. Keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan	Ordinal
Kemampuan kerja (X3)	Kemampuan Pengetahuan	1. Segala yang diketahui berkaitan pekerjaan	Ordinal
	Kemampuan Keterampilan	2. Kemampuan psikomotorik	
	Kemampuan Sikap	3. Tanggapan karyawan terhadap karyawan lainnya	
Sumber: X1: Yuniarshih (Khasanah, 2020:21:22) X2: Foster (Karina Padang, 2018:156) X3: Aprilia, (2018:18)			

**Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Ordinal
Sumber: Mangkunegara (2017:75)		

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### **3.2.3 Populasi Dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang paling penting dalam penelitian guna mengetahui karakteristik dari suatu populasi sekaligus menjadi elemen-elemen dari setiap objek yang diteliti. Menurut Sugiyono, (2016:119) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian dari populasi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kacula Kabupaten Bone Bolango yang jumlahnya sebanyak 79 orang, sebagaimana pada tabel berikut

**Tabel 3.4 Populasi Penelitian**

No.	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Quality Control (QC)	1
3	Admin	3
4	Operator	8
5	Supir	15
6	Helper	4
7	Sales	12
8	Produksi dan Packing	35
<b>Total</b>		<b>79</b>

*Sumber: PT Davinci Airrindo Tilongkacula Kabupaten Bonebolango, Tahun 2021*

## 2. Sampel

Menurut Riduwan (2018) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (Riduwan, 2018) Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi = 79 responden

$d^2$ : Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{79}{(79).0,05^2+1} = \frac{79}{1,197} = 65,9 = 66 \text{ responden.}$$

Jadi pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 65 orang karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango.

### 3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

## 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari dokumen, buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview

adalah karyawan Kantor PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi

selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien product moment.

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

$y$  = Skor total instrument.

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas,

penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

$k$  = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

$s$  = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- 1 Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
- 2 Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
- 3 Membuat proporsi kumulatif .

- 4 Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
- 5 Menghitung nilai skala dengan rumus

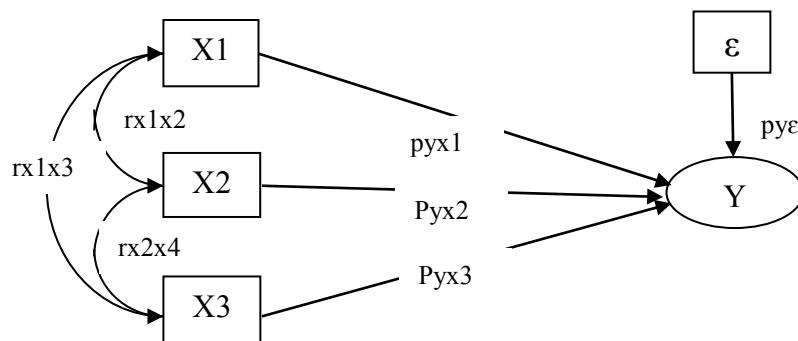
$$\text{Skala } (i) = \frac{Z_{\text{riil}}(i-1) - Z_{\text{riil}}(i)}{\text{Prop Kum }(i) - \text{Prop Kum }(i-1)}$$

- 6 Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada variabel pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + Pyx_3 + PY\epsilon$$

Di mana :

X<sub>1</sub> : pengetahuan kerja

X<sub>2</sub> : pengalaman kerja

X<sub>3</sub> : kemampuan kerja

Y : kinerja karyawan

$\epsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Pyx_3 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*

4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $P_{YX_i}$  ( $i = 1, 2, 3$  dan  $4$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh varibel lain ( $P_{Y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik

21.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

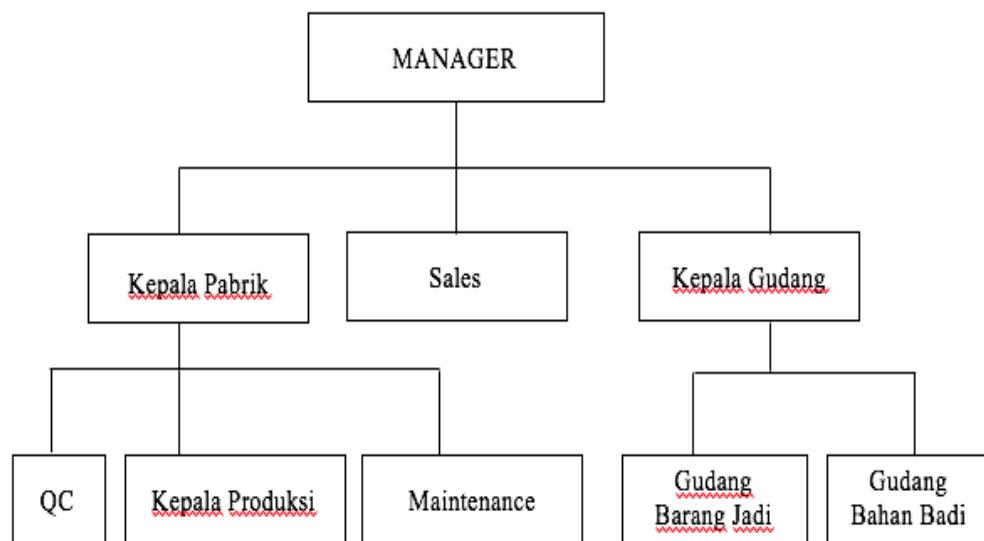
##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango**

PT Davinci Airindo Boneva dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber aor murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per galon Rp.15.000.

Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi

#### **4.1.2 Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango**

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terarah pada satu tujuan. Berikut gambar struktur organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pencarian dan Pertolongan Gorontalo**

#### **4.2 Hasil Penelitian**

##### **4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden**

###### **1) Jenis Kelamin**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	44	66.7
Perempuan	22	33.3
Jumlah	66	100

*Sumber: Data diolah, 2022*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa karyawan laki-laki yang lebih banyak dari pada karyawan perempuan, yang menandakan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

## 2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	jumlah	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	19	28.8
26 - 35 Tahun	24	36.4
36 - 45 Tahun	16	24.2
> 45 Tahun	7	10.6
Jumlah	66	100

*Sumber: Data diolah, 2022*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja pada Kantor PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yaitu usia 26 -35 Tahun, yang menunjukkan bahwa karyawan pada usia tersebut berada pada kategori dewasa, dimana dalam bekerja lebih mengedepankan kinerja dan lebih serius terhadap pekerjaannya.

### 3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
SLTP/SMK/MA	38	57.6
DIPLOMA	8	12.1
Sarjana (S1)	20	30.3
Jumlah	66	100

*Sumber: Data diolah, 2022*

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja adalah karyawan dengan lulusan atau tungkat pendidikan Sarjana (S1). Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, karena dengan pendidikan yang tinggi karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Kerja	jumlah	Persentase (%)
1 -2 Tahun	9	13.6
3 - 4 Tahun	18	27.3
5 Tahun ke atas	39	59.1
Jumlah	66	100.0

*Sumber: Data diolah, 2022*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja memiliki masa kerja 5 tahun ke atas. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan lama bekerja karyawan menunjukkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Lama bekerja juga menunjukkan pengalaman yang banyak dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan di perusahaan.

#### **4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian**

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 66 = 330$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 66 = 66$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{330-66}{5} = 52,8 \text{ dibulatkan menjadi } 53$$

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
66 - 119	Sangat Rendah
120 - 173	Rendah
174 - 227	Sedang
228 - 281	Tinggi
282 - 335	Sangat Tinggi

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 66 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1) Pengetahuan kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pengetahuan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan kerja (X1)**

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.5	1	2	1.5	3	6	4.5
3	31	93	47.0	29	87	43.9	28	84	42.4
4	19	76	28.8	21	84	31.8	21	84	31.8
5	15	75	22.7	15	75	22.7	14	70	21.2
$\Sigma$	66	246	100	66	248	100	66	244	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	4.5	3	6	4.5
3	28	84	42.4	28	84	42.4
4	20	80	30.3	21	84	31.8
5	15	75	22.7	14	70	21.2
$\Sigma$	66	245	100	66	244	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel pengetahuan kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva

Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango mendukung kinerja yang dicapai oleh karyawan.

## 2) Pengalaman kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pengalaman kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja (X2)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	4.5	0	0	0.0	1	2	1.5
3	27	81	40.9	30	90	45.5	31	93	47.0
4	20	80	30.3	21	84	31.8	19	76	28.8
5	16	80	24.2	15	75	22.7	15	75	22.7
$\Sigma$	66	241	100	66	249	100	66	246	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi		

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel pengalaman kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango telah berpengalaman sesuai dengan bidang yang dikerjakan, yang terlihat dari masa kerja, keterampilan, serta penguasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

### 3) Kemampuan kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kemampuan kerja (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan kerja (X3)**

Bobot	Item								
	X3.1			X3.2			X3.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	1.5	1	2	1.5	1	2	1.5
3	32	96	48.5	27	81	40.9	31	93	47.0
4	18	72	27.3	23	92	34.8	19	76	28.8
5	15	75	22.7	15	75	22.7	15	75	22.7
$\Sigma$	66	243	100	66	250	100	66	246	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi		

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kemampuan kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango memiliki kemampuan kerja yang mendukung kinerja yang dihasilkan oleh karyawan

### 4) Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Kinerja karyawan (Y)**

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	1.5	1	2	1.5	3	6	4.5	1	2	1.5
3	31	93	47.0	29	87	43.9	28	84	42.4	31	93	47.0
4	19	76	28.8	21	84	31.8	20	80	30.3	19	76	28.8
5	15	75	22.7	15	75	22.7	15	75	22.7	15	75	22.7
$\Sigma$	66	244	100	66	248	100	66	245	100	66	246	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi			Tnggi		

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango memiliki tingkat kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya

#### **4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 66 responden.

### **1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengetahuan kerja**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable pengetahuan kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengetahuan kerja (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,907	0,242	Valid	0,948	> 0,6 = reliable
X1.2	0,867	0,242	Valid		
X1.3	0,931	0,242	Valid		
X1.4	0,936	0,242	Valid		
X1.5	0,903	0,242	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pengetahuan kerja (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,242) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,948 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengetahuan kerja adalah valid dan reliable.

### **2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman kerja**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable pengalaman kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,606	0,242	Valid	0,649	> 0,6 = reliable
X2.2	0,863	0,242	Valid		
X2.3	0,846	0,242	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,242) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,649 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja adalah valid dan reliable.

### 3) Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable kemampuan kerja (X3) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan kerja (X3)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0,548	0,242	Valid	0,603	> 0,6 = reliable
X3.2	0,858	0,242	Valid		
X3.3	0,837	0,242	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.14 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,242) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*).

Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,603 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja adalah valid dan reliable.

#### **4) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja karyawan (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,883	0,242	Valid	0,787	$> 0,6 =$ reliable
Y1.2	0,873	0,242	Valid		
Y1.3	0,889	0,242	Valid		
Y1.4	0,476	0,242	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2022*

Tabel 4.15 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable kinerja karyawan (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,242) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,787 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid dan reliable.

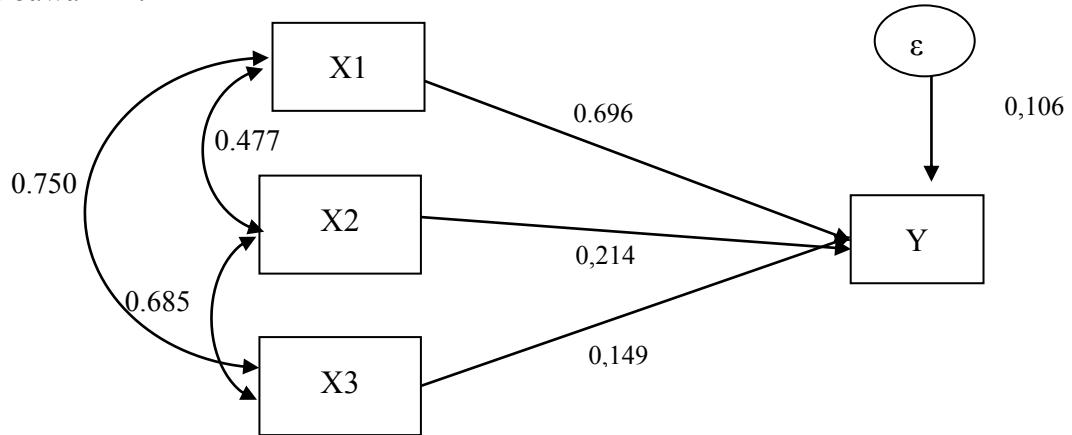
#### **4.2.4 Analisis Data Statistik**

Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-

variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>,terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.696X_1 + 0.214X_2 + 0.149X_3 + 0.106\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara pengetahuan kerja (X<sub>1</sub>) dengan pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.477 dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang. Hubungan antara pengetahuan kerja (X<sub>1</sub>) dengan kemampuan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0.750 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Hubungan antara pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) dengan kemampuan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0.685 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 , X2, X3, terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> yx1x2x3)
		Langsung	Total	
X1 → Y	0.696	0.696	69,6%	
X2 → Y	0.214	0.214	21,4%	
X3 → Y	0.149	0.149	14,9%	
€ → Y	0.106	0.106	10,6%	
X1,X2, dan X3 → Y				0.894 ( 89,4%)

Sumber : Hasil olahan data 2022

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 174.644 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.750 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $174.644 > 2.750$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

**2) Pengetahuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.**

Hasil olahan data diperoleh pengetahuan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.696 atau 69,6% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pengetahuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

**3) Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.**

Hasil olahan data diperoleh pengalaman (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.214 atau 21,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

**4) Kemampuan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.**

Hasil olahan data diperoleh kemampuan kerja (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.149 atau 14,9 dengan nilai sig sebesar 0,045, kemudian

dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,045 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) **Pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan (Y) pada Kantor PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.**

Hasi penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango akan meningkat apabila karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya. Begitupun juga dengan pengalaman yang dimiliki dari karyawan membuat karyawan loyal terhadap pekerjaannya. Selain itu, kemampuan yang kondusif membuat karyawan betah bekerja dan pada akhirnya membuat karyawan loyal. Hal ini dipertegas dari hasil distribusi jawaban responden dimana, pengetahuan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja berada pada kategori sangat tinggi.

Pengaruh simultan yang tinggi tersebut dikarenakan dapat terlihat dari pengetahuan kerja yang telah sesuai dengan pekerjaan karyawan, dimana karyawan ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, karyawan ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki, dan karyawan ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, juga

pengalaman kerja karyawan yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya, dimana karyawan yang lama bekerja memiliki pengalaman yang tinggi, karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan, dan karyawan yang berpengalaman memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan. Kemudian, kemampuan kerja yang turut mempengaruhi tingginya kinerja karyawan, dimana keadaan temapat kerja membuat karyawan betah bekerja, pengaturan udara tempat kerja membuat karyawan lebih nyaman bekerja, penerangan ditempat kerja diatur sebaik mungkin membuat karyawan nyaman bekerja, karyawan mampu menggunakan peralatan kerja yang terdapat di kantor, dan karyawan memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hariandja (Cahyati, 2018) bahwa pengetahuan kerja suatu proses pengetahuan (pengisian) tugas atau proses pengangkatan staf / jabatan baru pada berbagai jabatan. Pengetahuan ini mungkin dalam bentuk penugasan pertama bagi karyawan yang baru direkrut, namun dapat juga dilakukan melalui promosi, mutasi (mutasi), pengurangan, atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman kerja adalah

terciptanya pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Andrew Sikula (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa kemampuan kerja yang baik akan menjamin kesejahteraan pribadi serta membangkitkan semangat kerja karyawan atas kinerja pekerjaan yang baik. Selain itu, karyawan akan lebih bahagia dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada bersih, tenang, dengan ventilasi yang memadai, serta peralatan yang memadai dan *up-to-date*. Pendapat hamper senada dinyatakan oleh David McClelland (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian karyawan akan kemampuan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Masyichah, (2016) yang mengemukakan bahwa pengetahuan karyawan, pengalaman kerja serta kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**2) Pengetahuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.**

Besarnya pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dimana bila pengetahuan kerja meningkat maka kinerja karyawan ikut meningkat. Ini berarti bahwa pengetahuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengetahuan kerja memiliki pengaruh paling tinggi dibanding dengan variabel lain.

Hasil penelitian menunjukkan tingginya pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dikarenakan karyawan memiliki pengetahuan kerja yang baik dalam bekerja. Sebagaimana fakta yang terjadi bahwa karyawan yang baru masuk kerja itu diberikan pelatihan dengan cara diberikan waktu untuk mempelajari pekerjaan dibidangnya sebelum ditempatkan. Selain itu, jika melihat karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana, dimana dengan tingkat pendidikan Sarjana lebih cepat menguasai pekerjaannya dan memiliki bekal pengetahuan yang baik sehingga tidak sulit untuk menguasai pekerjaannya. Kemudian, dari hasil distibusi jawaban responden berada pada kategori tinggi, artinya latar belakang pendidikan mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karyawan memiliki pemahaman terhadap prosedur kerja di tempat kerja, karyawan memiliki ketenangan dalam bekerja, memiliki sikap yang baik pada pekerjaan yang dilaksanakan, dan memiliki tingkat kehadiran yang baik di perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nisak, (2015:35) bahwa pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain

akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (Alias dan Serlin, 2018:83) pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*Overt behavior*). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan pengetahuan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karina Padamg, dkk (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3) Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.**

Besarnya pengaruh pengalaman kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dimana bila pengalaman kerja dinaikkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dapat menunjang tingginya kinerja karyawan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka akan lebih mudah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga tujuan dari perusahaan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango akan lebih mudah tercapai. Pengaruh pengalaman kerja tersebut juga dibuktikan dari karakteristik responden, dimana karyawan yang paling banyak bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango memiliki masa kerja di atas 5 Tahun, artinya bahwa memang kebanyakan karyawan memiliki pengalaman dalam bekerja dilihat dari lama bekerja. Selain itu, terlihat pula dari distrisubsi jawaban responden, dimana item-item pernyataan dari variabel pengalaman kerja berada pada kategori tinggi, artinya karyawan masa kerja yang lama dari karyawan dapat memahami tanggung jawab suatu pekerjaan dan melakukannya dengan baik. Pengetahuan dan keterampilan karyawan lebih dapat memahami dan menerapkan pengetahuan untuk tanggung jawab pekerjaan. Penguasaan terhadap pekerjaan lebih kepada cara karyawan menerapkan metode kerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman kerja adalah terciptanya

pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2017: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Menurut Mangkuprawira (2014: 223), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Gautama, (2021) yang mengemukakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**4) Kemampuan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilo Kabupaten Bone Bolango**

Besarnya pengaruh kemampuan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilo Kabupaten Bone Bolango, dimana bila kemampuan kerja dinaikkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan variabel lainnya.

Pengaruh yang rendah tersebut dikarenakan dari data karakteristik responden menunjukkan masih banyaknya karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA, tentu dengan tingkat pendidikan tersebut memiliki keterbatasan kemampuan dalam bekerja. Namun, secara umum hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang bekerja mengetahui seluruh rangkaian pekerjaan dibidangnya. Kemampuan fsikomotorik karyawan belum sepenuhnya mendukung kinerja dari karyawan. Kemudian, tanggapan karyawan terhadap karyawan lainnya yang baik juga memberikan pengaruh pada hasil kerja dari karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (Puspita, 2018:64) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Sedangkan Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Dengan demikian kemampuan intelektual dan Kemampuan fisik secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Kemampuan bekerja merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu tugas tertentu. Kemampuan individu terutama terdapat dua faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan untuk bekerja adalah hubungan yang dinamis, keputusan untuk membangun, serta korelasi positif yang konstan dengan usia dan korelasi negatif dengan usia, serta kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Konsep kemampuan kerja merupakan hasil integrasi sumber daya manusia dari segi tuntutan fisik, mental, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan (Fadli, 2020).

Sedangkan menurut Kaleta (Aeni dan Sudirman, 2019: 18) “kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita, (2018) yang mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango
2. Pengetahuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango
3. Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango
4. Kemampuan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango agar lebih memperhatikan kemampuan kerja, dimana dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap

kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan peluang kepada karyawan yang tingkat pendidikan SLTA untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Sarjana, yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan kemampuan fsikomotorik karyawan. Meningkatkan lagi hubungan antar karyawan di perusahaan.

2. Disarankan kepada pimpinan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango agar mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan kerja dan pengalaman kerja pegawai karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi, yang terdiri dari komitmen efektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Meyer dan Allen dalam Adhika, (2016).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyan, N. P. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073-4101.
- Aeni, 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)*, 3(1), 15-30
- Alias dan Serlin Serang. 2018. Pengaruh Pengetahuan Sikap kerja dan Pengalaman kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 1(1), 151-162
- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, 8(1), 15-24
- Arini , K. R., Mukzam , M. D., & Ruha, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Managemen Sinergi*, 6(1), 1-20.
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. *Jurnal Integra*, 10(1), 41-62
- Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(3), 408-420.
- Karina, Padang. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 20(2). 151-162.
- Khasanah, Neny Uswatun. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

- Produksi PH2). Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang
- Mangkuprawira, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghilia. Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Masyichah, I., Prihatini, D., & Syaharud, M. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi. *Repostory Universitas Jember*, 1-7
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-10
- Nisak, Fahrul. (2015), Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se Kota Pekalongan, Skripsi, *Universitas Negeri Semarang*
- Novalika. (2016). Pengetahuan, Kemampuan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karvawan Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Skripsi. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit LepKhairun*. Ternate
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19.
- Puspita, Ria. (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
- Rahmawati , H. A. (2019). Pengaruh Manajement Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 419-429
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,, Edisi ke 6, *PT. Raja Grafindo Persada*, Depok
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).

- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia. *Universitas Sanata Dharma, Fakultas Ekonomi*. Yogyakarta: Repository.usd.ac.id.
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sitepu, T. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. *Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904-925
- Sutirno, Edy, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, *Cetakan Keenam*, Jakarta, Kencana,
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Thoha, Miftah. (2011). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowladge Management Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *Jurnal Manajemen*, 69-85
- Yuliana, Berutu. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. Skripsi. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan.

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

### **KUISIONER PENELITIAN**

#### **A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner**

##### 1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

##### 2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

##### 3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

- d. 5 tahun ke atas

### **B. Petunjuk pengisian kuisioner**

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Peryataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### **C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER**

#### **Variabel Pengetahuan Kerja (X1)**

1. Latar belakang pendidikan mendukung pekerjaan yang dilakukan:
  - a. Selalu mendukung pekerjaan yang dilakukan
  - b. Sering mendukung pekerjaan yang dilakukan
  - c. Kadang-kadang mendukung pekerjaan yang dilakukan
  - d. Jarang mendukung pekerjaan yang dilakukan
  - e. Tidak pernah mendukung pekerjaan yang dilakukan
2. Memiliki pemahaman terhadap prosedur kerja di tempat kerja
  - a. Selalu memiliki pemahaman terhadap prosedur kerja di tempat kerja
  - b. Sering memiliki pemahaman terhadap prosedur kerja di tempat kerja
  - c. Kadang-kadang memiliki pemahaman terhadap prosedur kerja di tempat kerja
  - d. Jarang memiliki pemahaman terhadap prosedur kerja di tempat kerja
  - e. Tidak pernah memiliki pemahaman terhadap prosedur kerja di tempat kerja
3. Memiliki ketenangan pada saat bekerja
  - a. Selalu tenang pada saat bekerja
  - b. Sering tenang pada saat bekerja

- c. Kadang-kadang tenang pada saat bekerja
  - d. Jarang tenang pada saat bekerja
  - e. Tidak pernah tenang pada saat bekerja
4. Memiliki sikap yang baik pada pekerjaan yang dilaksanakan
- a. Selalu bersikap baik pada pekerjaan yang dilaksanakan
  - b. Sering bersikap baik pada pekerjaan yang dilaksanakan
  - c. Kadang-kadang bersikap baik pada pekerjaan yang dilaksanakan
  - d. Jarang bersikap baik pada pekerjaan yang dilaksanakan
  - e. Tidak pernah bersikap baik pada pekerjaan yang dilaksanakan
5. Memiliki tingkat kehadiran yang baik di perusahaan
- a. Selalu memiliki tingkat kehadiran yang baik di perusahaan
  - b. Sering memiliki tingkat kehadiran yang baik di perusahaan
  - c. Kadang-kadang memiliki tingkat kehadiran yang baik di perusahaan
  - d. Jarang memiliki tingkat kehadiran yang baik di perusahaan
  - e. Tidak pernah memiliki tingkat kehadiran yang baik di perusahaan

### **Variabel Pengalaman Kerja(X2)**

- 1. Karyawan yang lama bekerja memiliki pengalaman yang tinggi
  - a. Selalu memiliki pengalaman yang tinggi
  - b. Sering memiliki pengalaman yang tinggi
  - c. Kadang-kadang memiliki pengalaman yang tinggi
  - d. Jarang memiliki pengalaman yang tinggi
  - e. Tidak pernah memiliki pengalaman yang tinggi
- 2. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
  - a. Selalu membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
  - b. Sering membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
  - c. Kadang-kadang membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
  - d. Jarang membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
  - e. Tidak pernah membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan

- c. Karyawan yang berpengalaman memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
  - a. Selalu memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
  - b. Sering memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
  - c. Kadang-kadang memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
  - d. Jarang memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
  - e. Tidak pernah memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan

### **Variabel Kemampuan Kerja (X3)**

- 1. Karyawan mengetahui seluruh pekerjaan yang ada di bagianya
  - a. Selalu mengetahui seluruh pekerjaan yang ada di bagianya
  - b. Sering mengetahui seluruh pekerjaan yang ada di bagianya
  - c. Kadang-kadang mengetahui seluruh pekerjaan yang ada di bagianya
  - d. Jarang mengetahui seluruh pekerjaan yang ada di bagianya
  - e. Tidak pernah mengetahui seluruh pekerjaan yang ada di bagianya
- 2. Kemampuan fisik karyawan mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan
  - a. Selalu mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan
  - b. Sering mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan
  - c. Kadang-kadang mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan
  - d. Jarang mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan
  - e. Tidak pernah mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan
- 3. Karyawan memiliki tanggapan yang baik terhadap karyawan lainnya
  - a. Selalu memiliki tanggapan yang baik terhadap karyawan lainnya
  - b. Sering memiliki tanggapan yang baik terhadap karyawan lainnya
  - c. Kadang-kadang memiliki tanggapan yang baik terhadap karyawan lainnya
  - d. Jarang memiliki tanggapan yang baik terhadap karyawan lainnya
  - e. Tidak pernah memiliki tanggapan yang baik terhadap karyawan lainnya

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan:
  - a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
2. Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan:
  - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
  - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
  - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
  - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
  - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
3. Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja di perusahaan:
  - a. Selalu Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja di perusahaan:
  - b. sering Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja di perusahaan:
  - c. kadang-kadang Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja di perusahaan:
  - d. jarang Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja di perusahaan:
  - e. tidak pernah Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja di perusahaan:
4. Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan:
  - a. Selalu memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan
  - b. Sering memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan
  - c. Kadang-kadang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan
  - d. Jarang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan
  - e. Tidak pernah memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan

## Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel Pengetahuan kerja (X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	4	5	4	23
2	4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	3	3	16
5	3	3	4	4	3	17
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	3	3	4	18
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	4	4	3	19
13	3	3	3	3	4	16
14	4	4	3	3	4	18
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	4	4	3	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	4	17
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	4	4	4	18
23	4	3	3	3	3	16
24	3	3	3	3	3	15
25	5	5	5	5	5	25
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	4	4	4	4	19
29	3	3	2	2	2	12
30	4	3	3	3	4	17
31	2	3	2	2	2	11
32	3	2	3	3	3	14
33	3	3	3	3	2	14

34	3	3	3	3	3	15
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	3	3	3	17
40	3	3	4	4	4	18
41	4	3	4	4	4	19
42	3	4	3	3	3	16
43	3	3	3	3	3	15
44	5	5	5	5	5	25
45	3	3	2	2	3	13
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	3	4	3	3	3	16
49	3	3	4	4	4	18
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	3	19
53	3	3	4	4	3	17
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	3	3	4	18
57	4	4	4	4	3	19
58	3	3	4	4	3	17
59	3	3	3	3	3	15
60	5	5	5	5	5	25
61	3	4	4	4	4	19
62	4	4	3	3	3	17
63	5	5	5	5	5	25
64	4	3	4	4	4	19
65	3	4	4	4	3	18
66	4	4	3	3	4	18

### Data Interval Variabel Pengetahuan kerja (X1)

#### Successive Interval

<b>x1.1</b>	<b>x1.2</b>	<b>x1.3</b>	<b>x1.4</b>	<b>x1.5</b>	<b>Total</b>
5.028	5.028	3.968	4.604	3.968	22.597
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
3.968	3.968	3.570	3.543	3.530	18.579
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	2.476	2.460	3.530	15.248
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	2.476	2.460	3.530	14.094
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
3.968	2.814	2.476	2.460	3.530	15.248
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	2.814	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	2.814	1.000	1.000	1.000	8.628
3.968	2.814	2.476	2.460	3.530	15.248
1.000	2.814	1.000	1.000	1.000	6.814
2.814	1.000	2.476	2.460	2.444	11.194
2.814	2.814	2.476	2.460	1.000	11.564
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
3.968	3.968	3.570	3.543	3.530	18.579
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896

5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	3.968	2.476	2.460	2.444	15.316
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	1.000	1.000	2.444	10.072
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	3.968	3.570	3.543	3.530	17.425
3.968	3.968	2.476	2.460	2.444	15.316
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	3.570	3.543	2.444	16.339
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402

**Data Ordinal Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	Total X2
1	5	3	4	12
2	3	4	3	10
3	4	4	3	11
4	3	4	4	11
5	4	3	4	11
6	3	3	3	9
7	3	3	3	9
8	3	4	4	11
9	4	3	3	10
10	3	3	3	9
11	4	4	4	12
12	4	3	3	10
13	3	3	3	9
14	4	5	5	14
15	5	3	3	11
16	3	4	3	10
17	3	3	4	10
18	3	3	3	9
19	4	4	3	11
20	3	4	4	11
21	3	4	4	11
22	3	3	3	9
23	3	3	3	9
24	4	5	5	14
25	5	3	3	11
26	2	4	4	10
27	4	4	4	12
28	4	3	3	10
29	3	3	2	8
30	3	3	3	9
31	2	3	3	8
32	3	3	3	9
33	2	3	3	8
34	4	4	4	12
35	5	5	5	15
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	4	4	13
39	4	3	4	11
40	4	4	4	12

41	4	4	4	12
42	3	3	3	9
43	3	5	5	13
44	5	4	3	12
45	3	5	5	13
46	5	5	5	15
47	5	3	3	11
48	3	4	4	11
49	3	5	5	13
50	5	5	5	15
51	5	4	3	12
52	4	3	4	11
53	3	5	5	13
54	5	5	5	15
55	5	3	3	11
56	3	3	4	10
57	4	4	3	11
58	4	3	3	10
59	3	5	5	13
60	5	4	3	12
61	3	3	3	9
62	4	5	5	14
63	5	3	3	11
64	3	4	4	11
65	4	3	3	10
66	4	5	5	14

### Data Interval Variabel Pengalaman Kerja (X2)

#### Succesive Interval

<b>x2 . 1</b>	<b>x2 . 2</b>	<b>x2 . 3</b>	<b>Total</b>
4.554	2.601	3.540	10.694
2.460	3.681	2.507	8.648
3.515	3.681	2.507	9.703
2.460	3.681	3.540	9.680
3.515	2.601	3.540	9.655
2.460	2.601	2.507	7.568
2.460	2.601	2.507	7.568
2.460	3.681	3.540	9.680
3.515	2.601	2.507	8.623
2.460	2.601	2.507	7.568
3.515	3.681	3.540	10.735
3.515	2.601	2.507	8.623
2.460	2.601	2.507	7.568
3.515	4.707	4.529	12.750
4.554	2.601	2.507	9.662
2.460	3.681	2.507	8.648
2.460	2.601	3.540	8.601
2.460	2.601	2.507	7.568
3.515	3.681	2.507	9.703
2.460	3.681	3.540	9.680
2.460	3.681	3.540	9.680
2.460	2.601	2.507	7.568
2.460	2.601	2.507	7.568
3.515	4.707	4.529	12.750
4.554	2.601	2.507	9.662
1.000	3.681	3.540	8.220
3.515	3.681	3.540	10.735
3.515	2.601	2.507	8.623
2.460	2.601	1.000	6.061
2.460	2.601	2.507	7.568
1.000	2.601	2.507	6.108
2.460	2.601	2.507	7.568
1.000	2.601	2.507	6.108
3.515	3.681	3.540	10.735
4.554	4.707	4.529	13.789
4.554	4.707	4.529	13.789
4.554	3.681	3.540	11.774
3.515	2.601	3.540	9.655
3.515	3.681	3.540	10.735
3.515	3.681	3.540	10.735

2.460	2.601	2.507	7.568
2.460	4.707	4.529	11.696
4.554	3.681	2.507	10.741
2.460	4.707	4.529	11.696
4.554	4.707	4.529	13.789
4.554	2.601	2.507	9.662
2.460	3.681	3.540	9.680
2.460	4.707	4.529	11.696
4.554	4.707	4.529	13.789
4.554	3.681	2.507	10.741
3.515	2.601	3.540	9.655
2.460	4.707	4.529	11.696
4.554	4.707	4.529	13.789
4.554	2.601	2.507	9.662
2.460	2.601	3.540	8.601
3.515	3.681	2.507	9.703
3.515	2.601	2.507	8.623
2.460	4.707	4.529	11.696
4.554	3.681	2.507	10.741
2.460	2.601	2.507	7.568
3.515	4.707	4.529	12.750
4.554	2.601	2.507	9.662
2.460	3.681	3.540	9.680
3.515	2.601	2.507	8.623
3.515	4.707	4.529	12.750

### **Data Ordinal Variabel Kemampuan Kerja (X3)**

No.Resp	X3.1	X3.2	X3.3	Total X3
1	4	5	5	14
2	3	3	4	10
3	3	4	3	10
4	4	3	3	10
5	3	4	4	11
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	4	3	3	10
9	3	4	4	11
10	3	3	3	9
11	3	3	3	9
12	3	4	4	11
13	4	3	3	10
14	5	3	3	11
15	2	5	5	12
16	4	2	3	9
17	3	4	3	10
18	3	3	4	10
19	3	4	3	10
20	4	3	3	10
21	3	4	4	11
22	3	3	4	10
23	4	4	3	11
24	5	3	3	11
25	3	5	5	13
26	3	3	3	9
27	3	3	4	10
28	4	4	4	12
29	3	4	3	10
30	3	3	2	8
31	3	3	3	9
32	3	3	3	9
33	3	3	3	9
34	4	3	3	10
35	5	4	4	13
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	4	5	5	14
39	3	4	4	11
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12

42	3	4	4	11
43	5	3	3	11
44	4	5	5	14
45	5	4	3	12
46	5	5	5	15
47	3	5	5	13
48	3	4	3	10
49	5	3	4	12
50	5	5	5	15
51	4	5	5	14
52	3	3	3	9
53	5	4	4	13
54	5	5	5	15
55	3	5	5	13
56	3	3	3	9
57	3	3	4	10
58	4	4	3	11
59	5	3	3	11
60	4	5	5	14
61	3	3	3	9
62	5	4	3	12
63	3	5	5	13
64	4	3	3	10
65	3	4	4	11
66	5	4	3	12

### Data Interval Variabel Pengalaman Kerja (X2)

#### **Succesive Interval**

<b>X3 . 1</b>	<b>X3 . 2</b>	<b>X3 . 3</b>	<b>Total</b>
3.991	4.951	4.951	13.893
2.895	2.747	3.951	9.593
2.895	3.873	2.847	9.615
3.991	2.747	2.847	9.584
2.895	3.873	3.951	10.719
3.991	3.873	3.951	11.815
2.895	2.747	2.847	8.488
3.991	2.747	2.847	9.584
2.895	3.873	3.951	10.719
2.895	2.747	2.847	8.488
2.895	2.747	2.847	8.488
2.895	3.873	3.951	10.719
3.991	2.747	2.847	9.584
4.951	2.747	2.847	10.545
1.000	4.951	4.951	10.902
3.991	1.000	2.847	7.837
2.895	3.873	2.847	9.615
2.895	2.747	3.951	9.593
2.895	3.873	2.847	9.615
3.991	2.747	2.847	9.584
2.895	3.873	3.951	10.719
2.895	2.747	3.951	9.593
3.991	3.873	2.847	10.711
4.951	2.747	2.847	10.545
2.895	4.951	4.951	12.797
2.895	2.747	2.847	8.488
2.895	2.747	3.951	9.593
3.991	3.873	3.951	11.815
2.895	3.873	2.847	9.615
2.895	2.747	1.000	6.641
2.895	2.747	2.847	8.488
2.895	2.747	2.847	8.488
2.895	2.747	2.847	8.488
3.991	2.747	2.847	9.584
4.951	3.873	3.951	12.776
4.951	4.951	4.951	14.854
4.951	4.951	4.951	14.854
3.991	4.951	4.951	13.893
2.895	3.873	3.951	10.719
3.991	3.873	3.951	11.815
3.991	3.873	3.951	11.815

2.895	3.873	3.951	10.719
4.951	2.747	2.847	10.545
3.991	4.951	4.951	13.893
4.951	3.873	2.847	11.671
4.951	4.951	4.951	14.854
2.895	4.951	4.951	12.797
2.895	3.873	2.847	9.615
4.951	2.747	3.951	11.649
4.951	4.951	4.951	14.854
3.991	4.951	4.951	13.893
2.895	2.747	2.847	8.488
4.951	3.873	3.951	12.776
4.951	4.951	4.951	14.854
2.895	4.951	4.951	12.797
2.895	2.747	2.847	8.488
2.895	2.747	3.951	9.593
3.991	3.873	2.847	10.711
4.951	2.747	2.847	10.545
3.991	4.951	4.951	13.893
2.895	2.747	2.847	8.488
4.951	3.873	2.847	11.671
2.895	4.951	4.951	12.797
3.991	2.747	2.847	9.584
2.895	3.873	3.951	10.719
4.951	3.873	2.847	11.671

### Data Ordinal Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total Y
1	5	5	5	4	19
2	4	4	4	4	16
3	4	3	4	3	14
4	3	4	3	3	13
5	3	3	3	4	13
6	4	4	4	3	15
7	3	3	3	3	12
8	3	4	4	4	15
9	4	4	3	4	15
10	4	4	4	3	15
11	3	3	4	4	14
12	4	4	3	3	14
13	3	3	4	4	14
14	4	4	4	5	17
15	5	5	5	3	18
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	4	13
19	4	3	4	3	14
20	3	3	3	3	12
21	3	4	3	3	13
22	3	3	4	4	14
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	5	14
25	5	5	5	3	18
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	4	4	3	14
29	3	3	2	4	12
30	4	3	4	2	13
31	2	3	2	3	10
32	3	2	3	3	11
33	3	3	2	3	11
34	3	3	3	4	13
35	4	4	4	5	17
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	4	19

39	4	4	3	3	14
40	3	3	4	4	14
41	4	3	4	3	14
42	3	4	3	3	13
43	3	3	3	5	14
44	5	5	5	3	18
45	3	3	3	5	14
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	3	18
48	3	4	3	3	13
49	3	3	4	5	15
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	4	19
52	4	4	3	3	14
53	3	3	3	5	14
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	4	19
56	4	4	4	4	16
57	4	4	3	3	14
58	3	3	3	3	12
59	3	3	3	5	14
60	5	5	5	3	18
61	3	4	4	4	15
62	4	4	3	5	16
63	5	5	5	4	19
64	4	3	4	3	14
65	3	4	3	4	14
66	4	4	4	5	17

### Data Interval Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<b>Succesive Interval</b>				
<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Total</b>
4.880	4.732	4.951	3.763	18.326
3.858	3.682	3.886	3.763	15.189
3.858	2.585	3.886	2.649	12.978
2.781	3.682	2.852	2.649	11.963
2.781	2.585	2.852	3.763	11.980
3.858	3.682	3.886	2.649	14.075
2.781	2.585	2.852	2.649	10.866
2.781	3.682	3.886	3.763	14.112
3.858	3.682	2.852	3.763	14.154
3.858	3.682	3.886	2.649	14.075
2.781	2.585	3.886	3.763	13.015
3.858	3.682	2.852	2.649	13.040
2.781	2.585	3.886	3.763	13.015
3.858	3.682	3.886	4.784	16.210
4.880	4.732	4.951	2.649	17.212
2.781	2.585	2.852	2.649	10.866
2.781	2.585	2.852	2.649	10.866
2.781	2.585	2.852	3.763	11.980
3.858	2.585	3.886	2.649	12.978
2.781	2.585	2.852	2.649	10.866
2.781	3.682	2.852	2.649	11.963
2.781	2.585	3.886	3.763	13.015
3.858	2.585	2.852	2.649	11.943
2.781	2.585	2.852	4.784	13.001
4.880	4.732	4.951	2.649	17.212
2.781	2.585	2.852	2.649	10.866
2.781	2.585	2.852	2.649	10.866
2.781	3.682	3.886	2.649	12.998
2.781	2.585	1.682	3.763	10.811
3.858	2.585	3.886	1.000	11.329
1.000	2.585	1.682	2.649	7.916
2.781	1.000	2.852	2.649	9.281
2.781	2.585	1.682	2.649	9.697
2.781	2.585	2.852	3.763	11.980
3.858	3.682	3.886	4.784	16.210
4.880	4.732	4.951	4.784	19.347
4.880	4.732	4.951	4.784	19.347
4.880	4.732	4.951	3.763	18.326

3.858	3.682	2.852	2.649	13.040
2.781	2.585	3.886	3.763	13.015
3.858	2.585	3.886	2.649	12.978
2.781	3.682	2.852	2.649	11.963
2.781	2.585	2.852	4.784	13.001
4.880	4.732	4.951	2.649	17.212
2.781	2.585	2.852	4.784	13.001
4.880	4.732	4.951	4.784	19.347
4.880	4.732	4.951	2.649	17.212
2.781	3.682	2.852	2.649	11.963
2.781	2.585	3.886	4.784	14.036
4.880	4.732	4.951	4.784	19.347
4.880	4.732	4.951	3.763	18.326
3.858	3.682	2.852	2.649	13.040
2.781	2.585	2.852	4.784	13.001
4.880	4.732	4.951	4.784	19.347
4.880	4.732	4.951	3.763	18.326
3.858	3.682	3.886	3.763	15.189
3.858	3.682	2.852	2.649	13.040
2.781	2.585	2.852	2.649	10.866
2.781	2.585	2.852	4.784	13.001
4.880	4.732	4.951	2.649	17.212
2.781	3.682	3.886	3.763	14.112
3.858	3.682	2.852	4.784	15.175
4.880	4.732	4.951	3.763	18.326
3.858	2.585	3.886	2.649	12.978
2.781	3.682	2.852	3.763	13.077
3.858	3.682	3.886	4.784	16.210

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Pengetahuan kerja (X1) Frequency Table

X1\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	31	47.0	47.0	48.5
4.00	19	28.8	28.8	77.3
5.00	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X1\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	29	43.9	43.9	45.5
4.00	21	31.8	31.8	77.3
5.00	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X1\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.5	4.5	4.5
3.00	28	42.4	42.4	47.0
4.00	21	31.8	31.8	78.8
5.00	14	21.2	21.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	42.4	42.4	47.0
	4.00	20	30.3	30.3	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	42.4	42.4	47.0
	4.00	21	31.8	31.8	78.8
	5.00	14	21.2	21.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

### Variabel Pengalaman Kerja (X2)

X2\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	27	40.9	40.9	45.5
	4.00	20	30.3	30.3	75.8
	5.00	16	24.2	24.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	45.5	45.5	45.5
	4.00	21	31.8	31.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	31	47.0	47.0	48.5
	4.00	19	28.8	28.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

### Variabel Kemampuan Kerja (X3)

X3\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	32	48.5	48.5	50.0
	4.00	18	27.3	27.3	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	27	40.9	40.9	42.4
	4.00	23	34.8	34.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	31	47.0	47.0	48.5
	4.00	19	28.8	28.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	31	47.0	47.0	48.5
4.00	19	28.8	28.8	77.3
5.00	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Y1\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	29	43.9	43.9	45.5
4.00	21	31.8	31.8	77.3
5.00	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Y1\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.5	4.5	4.5
3.00	28	42.4	42.4	47.0
4.00	20	30.3	30.3	77.3
5.00	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Y1\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	31	47.0	47.0	48.5
4.00	19	28.8	28.8	77.3
5.00	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengetahuan kerja (X1)

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

**Correlations**

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.821 **	.743 **	.758 **	.808 **	.907 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1_2	Pearson Correlation	.821 **	1	.699 **	.714 **	.721 **	.867 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1_3	Pearson Correlation	.743 **	.699 **	1	.990 **	.791 **	.931 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1_4	Pearson Correlation	.758 **	.714 **	.990 **	1	.785 **	.936 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1_5	Pearson Correlation	.808 **	.721 **	.791 **	.785 **	1	.903 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.907 **	.867 **	.931 **	.936 **	.903 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.199	.154	.606**
	Sig. (2-tailed)		.109	.217	.000
	N	66	66	66	66
X2_2	Pearson Correlation	.199	1	.829**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.109		.000	.000
	N	66	66	66	66
X2_3	Pearson Correlation	.154	.829**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	.217	.000		.000
	N	66	66	66	66
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.606**	.863**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	3

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X3)**

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 TOTAL_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## **Correlations**

**Correlations**

		X3_1	X3_2	X3_3	TOTAL_X 3
X3_1	Pearson Correlation	1	.135	.084	.548**
	Sig. (2-tailed)		.280	.501	.000
	N	66	66	66	66
X3_2	Pearson Correlation	.135	1	.799**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.280		.000	.000
	N	66	66	66	66
X3_3	Pearson Correlation	.084	.799**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.501	.000		.000
	N	66	66	66	66
TOTAL_X 3	Pearson Correlation	.548**	.858**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	3

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

**Correlations**

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.821 **	.821 **	.113	.883 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.367	.000
	N	66	66	66	66	66
Y1_2	Pearson Correlation	.821 **	1	.736 **	.171	.873 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.169	.000
	N	66	66	66	66	66
Y1_3	Pearson Correlation	.821 **	.736 **	1	.208	.889 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.094	.000
	N	66	66	66	66	66
Y1_4	Pearson Correlation	.113	.171	.208	1	.476 **
	Sig. (2-tailed)	.367	.169	.094		.000
	N	66	66	66	66	66
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.883 **	.873 **	.889 **	.476 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	66	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables  
in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

### Lampiran 5. Uji Korelasi

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

**Correlations**

		Pengetahuan	Pengalaman	Kemampuan	Kinerja
Pengetahu an	Pearson Correlation	1	.477 **	.750 **	.910 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66
Pengalama n	Pearson Correlation	.477 **	1	.685 **	.648 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
Kemampua n	Pearson Correlation	.750 **	.685 **	1	.818 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66
Kinerja	Pearson Correlation	.910 **	.648 **	.818 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

## Lamipran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.
```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan, Pengalaman, Pengetahuan <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.894	.889	.94426

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pengalaman, Pengetahuan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.150	3	155.717	174.644	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.281	62	.892		
	Total	522.431	65			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pengalaman, Pengetahuan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.072	.668		1.603	.114
Pengetahuan	.454	.041	.696	11.110	.000
Pengalaman	.298	.079	.214	3.770	.000
Kemampuan	.209	.106	.149	2.669	.045

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

### F-Tabel

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3694/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

PT. Davinci Airindo Tilongkabila

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Surya Ramadan Hasan  
NIM : E2118037  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : PT. DAVINCI AIRINDO TILONGKABILA KABUPATEN BONE BOLANGO  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCI AIRINDO TILONGKABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**Nomor : 121/DA/5B/V/2022**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irwan Hala  
Jabatan : manager  
Nama perusahaan : PT.Davincy airindo

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Surya Ramadhan Hasan  
Nim : E2118037  
Program Studi : Manajemen-Fakultas Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Gorontalo

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT.davincy airindo dengan judul penelitian “Pengaruh efektivitas Pengaruh Pengetahuan, pengalaman dan Kemampuan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT.Davincy Airindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango”

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Gorontalo 21 mei 2022  
**Davinci**  
Airindo  
Irwan Hala



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

# UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

## FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

### SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 214/SRP/FE-UNISAN/IX/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 09281169010  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Surya Ramadhan Hasan  
NIM : E2118037  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan Pengalaman Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Davincy Airindo Boneva Kabupaten Bone Bolango Tilongkabila

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 14%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujian. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

Gorontalo, 08 September 2022  
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si  
NIDN. 0913088503

PAPER NAME

**Proposal Surya-2.docx**

AUTHOR

**surya ramadhan hasan**

WORD COUNT

**15913 Words**

CHARACTER COUNT

**93219 Characters**

PAGE COUNT

**138 Pages**

FILE SIZE

**29.4MB**

SUBMISSION DATE

**May 30, 2022 3:54 PM GMT+8**

REPORT DATE

**May 30, 2022 3:59 PM GMT+8**

### ● 16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 13% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

## **CURICULUM VITAE**

### **Data Pribadi**

Nama : Surya Ramadhan Hasan

Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 11 Desember 1999

Agama : Islam

Berat Badan : 70

Tinggi Badan : 167

Alamat : Desa Tilongkabila Kab Bonebolango

Hobi : Football

No handphone : 082346901610

E-mail : [andikahasan073@gmail.com](mailto:andikahasan073@gmail.com)

### **DATA PENDIDIKAN**

Sekolah Dasar : SDN 64 Kota Gorontalo

Sekolah Menengah Pertama : SMPN 03 Kota Gorontalo

Sekolah Menengah Atas : SMKN 03 Kota Gorontalo

### **PENGALAMAN**

1. Organisasi Internal Kampus : KKLP XXIV : Lokasi Desa Puncak Kec Pulubala Gorontalo
2. Magang Samsung Center