

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG KOTA BENGKULU

Eti Arini¹ , Hawin Yeni Roiselina² .

¹²Universitas Muhammadiyah Bengkulu
roisellyna@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work experience and work ability on employee performance at PT.Arta Boga Cemerlang, Bengkulu City. This study uses quantitative methods and data collection by means of observation, interviews and questionnaires. The population in this study were all employees of PT. Arta Boga Cemerlang, Bengkulu City, totaling 60 people and sampling using the saturated sampling method. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation form $Y = 4.522 + 0.370 (X_1) + 0.546 (X_2)$. This equation can be explained by the positive influence of each independent variable, namely Work Experience (X_1) and Work Ability (X_2) on employee performance (Y). And the coefficient of determination of $R^2 = 0.653$ or approximately (65,3%) through hypothesis testing together (simultaneously) and individually (partial) in this study using the t test and f test, Work Experience (X_1) and Work Ability (X_2) = 0.000, it means that the value of $F_{sig} < 0.05$ indicates jointly and has a significant effect.

Keywords: Work Experience, Work Ability, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja sumber daya manusia yang baik serta berkualitas sangat berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan, karena dengan adanya kinerja sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Salah satu faktor yang

mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia yaitu dengan adanya kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar dapat bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kerjanya.

Menurut Foster (2001) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat di lihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Selain pengalaman kerja, kemampuan kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2008,p.57) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja mutlak harus dimiliki karyawan, karena bila tidak maka untuk mencapai suatu tujuan akan terasa berat. Pada dasarnya juga setiap karyawan sudah memiliki kemampuan yang dibawa sejak lahir ataupun dipelajari. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain.

PT. Artaboga Cemerlang Bengkulu merupakan salah satu anak perusahaan dari Orang Tua Group, dengan jumlah seluruh karyawan berjumlah 60 orang. Arta Boga Cemerlang berdiri pada tahun 1985 dan merupakan distributor tunggal yang mendistribusikan produk dari sejumlah produsen ke seluruh wilayah di Indonesia. Saat ini Arta Boga Cemerlang telah menjadi salah satu perusahaan distribusi terbesar di Indonesia, yang mengkhususkan diri pada pendistribusian produk kebutuhan sehari-hari, meliputi beragam kategori, yaitu biskuit, wafer, permen, mi instan, minuman kesehatan, kacang, snack dan lain-lain. Arta Boga Cemerlang memiliki jaringan distribusi yang kuat, baik di kota besar maupun kota kecil diseluruh Indonesia. Jumlah cabang Arta Boga Cemerlang semakin berkembang seiring dengan perkembangan bisnis OT. Salah satu nya berada di Kota Bengkulu yang beralamat di Jl. Citandui, Kandang Mas, Kp Melayu, Kota Bengkulu.

Dari hasil pra survey wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 November 2021 dengan pimpinan PT. Arta Boga Cemerlang, bapak Lut mengemukakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut menurun, dikarenakan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, kurangnya ketelitian dalam bekerja, pekerjaan karyawan yang tidak selalu selesai tepat waktu, dan masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja dan kurangnya kemampuan yang ada pada PT. Arta Boga Cemerlang menyebabkan karyawan sering tidak pernah selesai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Minimnya pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerja yang diberikan tugas masing-masing karyawan. Dalam kegiatan tersebut dapat menjadikan waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas menjadi berkurang, sehingga kinerja yang dicapai tidak maksimal dan kurang optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dengan pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman tentang Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dapat dilakukan secara lebih komprehensif. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal⁷.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang mempengaruhi) dan dependent (dipengaruhi).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan PT. Arta Boga Cemerlang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk melihat nilai skor jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner masing-masing variabel penelitian yaitu Pengalaman Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja

Pada variabel Pengalaman Kerja penilaian dilakukan dengan 6 item pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Pengalaman Kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Pengalaman Kerja sebesar 4,01. Nilai ini menunjukkan kriteria penilaian baik hal ini dikarenakan angka tersebut terletak pada interval 3,40-4,19. Nilai rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan pada pernyataan kedua dengan skor 4,33. Skor terendah terdapat pada pernyataan keempat yaitu dengan skor 3,50.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapat nilai terendah, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan keterampilan karyawan yaitu dengan aktif melakukan pemberdayaan dan pelatihan kepada pekerja guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

Pada variabel Kemampuan Kerja dilakukan dengan 8 item pernyataan. Berdasarkan hasil penghitungan dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kemampuan Kerja sebesar 3,92. Nilai ini menunjukkan kriteria penilaian baik hal ini dikarenakan angka tersebut terletak pada interval 3,40-4,19. Nilai rata-rata skor paling tinggi

ditunjukkan pada pernyataan kedelapan dengan skor 4,13. Skor terendah terdapat pada pernyataan pertama yaitu dengan skor 3,60.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk memberikan pengarahan dan mengawasi secara rutin kinerja karyawan supaya tidak melakukan kesalahan serta menghindari terjadinya kegagalan dalam melaksanakan tugas guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan dilakukan dengan 8 item pernyataan. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,79 dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan baik karena berada pada interval 3,40-4,19. Nilai rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan pada pernyataan ketiga dengan skor 4,07, skor terendah terdapat pada pernyataan pertama dengan skor 3,45.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah, maka disarankan kepada perusahaan untuk menetapkan target yang jelas untuk setiap karyawan. Dengan menjelaskan secara detail apa yang diharapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu, karyawan jadi memiliki target jangka pendek yang perlu dicapainya. Arah kerja akan semakin jelas sehingga waktu yang ada bisa digunakan semaksimal mungkin

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Berdasarkan estimasi regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,522	2,554		1,771	,082
PENGALAMAN	,370	,170	,285	2,171	,034
KEMAMPUAN KERJA	,546	,128	,561	4,273	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: data yang diolah 2022

Dari perhitungan diatas didapatkan persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,522 + 0,370(X_1) + 0,546(X_2) + e$$

1. Nilai konstanta 4,522 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 4,522. Hal ini berlaku saat dilaksanakannya penelitian.
2. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,370 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa apabila Pengalaman Kerja (X_1) ditingkatkan satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang sebesar 0,370 dengan asumsi variabel Pengalaman kerja yang baik, maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

- Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_2) sebesar 0,546 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa apabila Kemampuan Kerja (X_2) ditingkatkan satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang sebesar 0,546 dengan asumsi variabel Kemampuan kerja yang baik, maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 2
Hasil Penelitian Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,641	2,915

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas memperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,653, nilai ini berarti bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 65,3% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu, sedangkan sisanya 34,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis dapat diketahui:

- Jika nilai $t_{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai t_{sig} sebesar 0,034 dengan nilai koefisien beta (β) 0,285. Nilai $t_{sig} = 0,034 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.
- Jika nilai $t_{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai t_{sig} sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta (β) 0,561. Nilai $t_{sig} = 0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

Uji f (Simultan)

Uji simultan F adalah pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Adapun hasil uji F seperti pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910,901	2	455,450	53,590	,000 ^b
	Residual	484,433	57	8,499		
	Total	1395,333	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN

Sumber: data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F_{sig} untuk variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,000. Nilai $F_{sig} = 0,000 \leq \alpha (0,05)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Pengalaman Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima), yaitu ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat dari Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa, "Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan".

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} < \alpha (0,034 < 0,05)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Pengalaman Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wungow Raymond Octavianus, Adolfin (2018) tentang Pengaruh Pengalaman kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Cabang Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} < \alpha (0,000 < 0,05)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Kemampuan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji f menunjukkan bahwa nilai $F_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara bersama-sama Pengalaman Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Muhammad Reza Aswari, Tetra Hidayati dan Siti maria (2018) tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Acces Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 4,522 + 0,370X_1 + 0,546X_2 + e$ artinya apabila variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 4,522.
2. Koefisien determinasi (R^2) dari R_{square} yaitu sebesar 0,653. Hal ini berarti bahwa Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,3% sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu karena nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,034 < 0,05$) dengan nilai β positif sebesar 0,285.
4. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu karena nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dengan nilai β positif sebesar 0,561.
5. Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu karena nilai $F_{sig} = 0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Pengalaman Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).

- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Robbins, stephen dan Judge, T. (2008). *Organizational Behavior* (Edisi sepu). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M. & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.