



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEUANGAN DAN  
ASET DAERAH KABUPATEN MALANG**

Diajukan Menjadi Salah Satu Syarat  
Dalam Mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Wisik Aulia Jannah

NPM. 21901081273

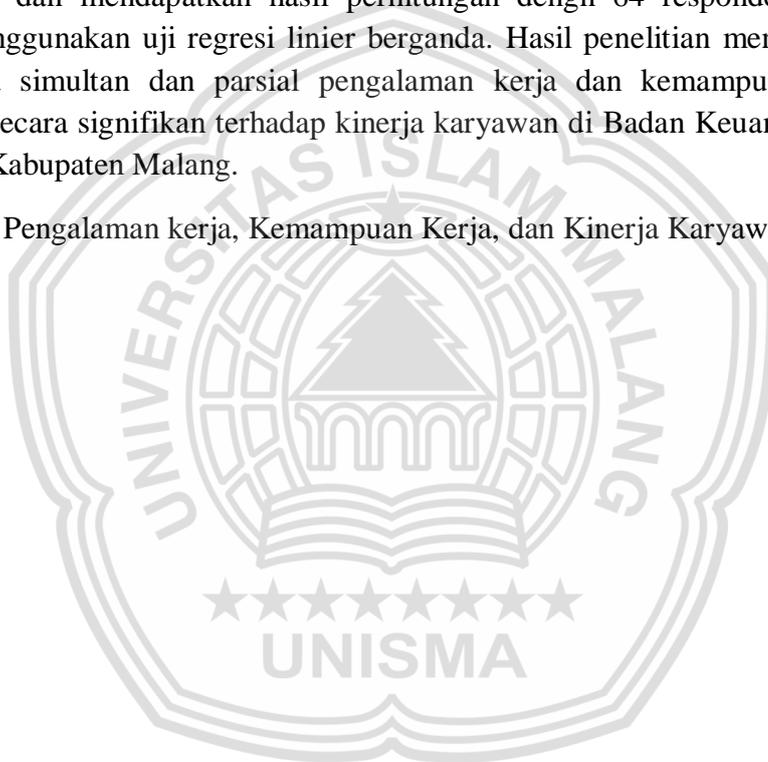


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG  
2023**

## ABSTRAK

Peran karyawan menjadi faktor pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga berbagai perusahaan mengupayakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Dengan menganalisis faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan yang optimal, yaitu pengalaman kerja dan kemampuan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan mendapatkan hasil perhitungan dengan 64 responden. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.

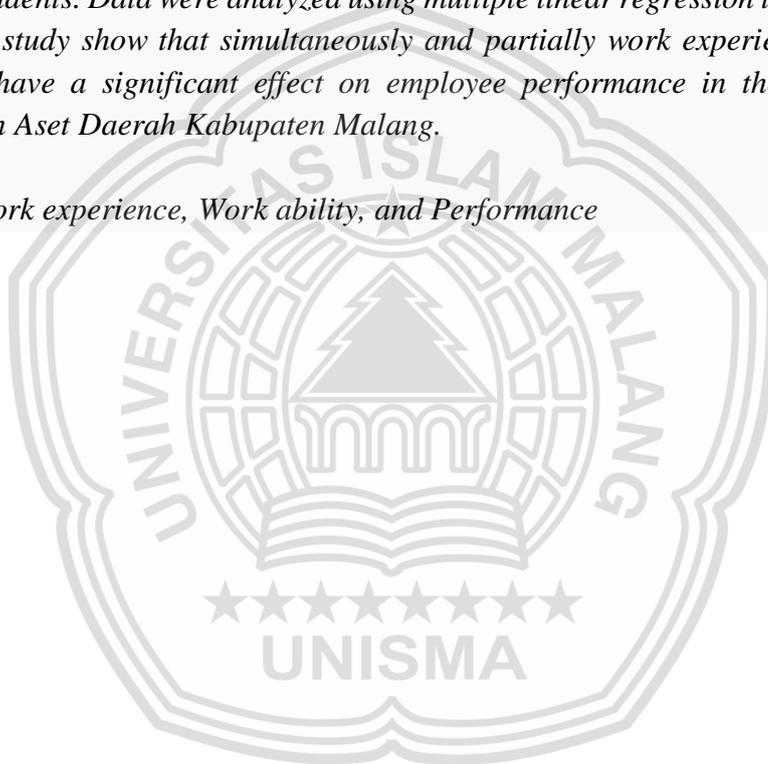
**Kata Kunci** : Pengalaman kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan



## ABSTACK

*The role of employees is a driving factor for company goals. So that various companies strive to create optimal employee performance. With analysis factors that can encourage optimal employee performance, namely work experience and work ability. The purpose of this study was to determine the effect of work experience and work ability on employee performance in the Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. The population in this study were all employees at Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. Taking the number of samples in this study using the Slovin formula and getting the calculation results with 64 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression tests. The results of the study show that simultaneously and partially work experience and work ability have a significant effect on employee performance in the Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.*

**Keywords :** *Work experience, Work ability, and Performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

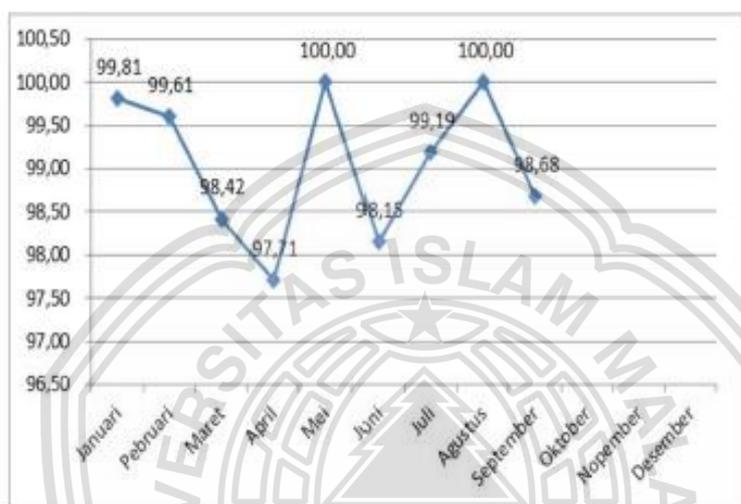
Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Faktor terpentingnya adalah sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang dikategorikan baik adalah sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam bekerja (Gah & Syam, 2021). Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat menjalankan pekerjaannya secara efisien. Karena tercapainya tujuan dari perusahaan didorong oleh kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan.

Namun faktanya penurunan kinerja menjadi masalah yang sering terjadi di perusahaan maupun organisasi. Penurunan kinerja ini didasari oleh produktivitas karyawan yang menurun atau memang kinerja karyawan yang buruk. Hal tersebut memberikan dampak yang dapat merugikan pihak perusahaan. Dengan kata lain, peran karyawan dapat menentukan perusahaan mengalami untung atau rugi.

Permasalahan mengenai kinerja seringkali digali untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Melihat pentingnya peran karyawan sehingga masalah ini dapat dikatakan masalah utama bagi perusahaan. Sehingga

harus dilakukan evaluasi kinerja pada setiap periode. Dalam evaluasi kinerja ini dapat dilakukan dengan mengukur tingkat kinerja karyawan dalam satu periode.

**Gambar 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja**



Sumber data : (DPUPKP Raih Kinerja Terbaik Tahun Anggaran 2021, 2021)

Dari statistik hasil penilaian kinerja DPUPKP dapat diketahui bahwa dari bulan Januari sampai dengan September nilai kinerja bervariasi dari 99,81 di bulan Januari kemudian menurun menjadi 97,71 di bulan April dan naik lagi menjadi 100 di bulan Mei selanjutnya turun menjadi 98,15 di bulan Juni dan naik menjadi 100 di bulan Agustus serta menurun lagi menjadi 98,68 di bulan September. Nilai kinerja ini nampaknya berfluktuasi antara 97,71 sampai 100 dengan predikat/status sangat tinggi. Dengan demikian kinerja DPUPKP secara umum menunjukkan pada keadaan yang baik.

Kinerja karyawan dapat diukur seperti yang tertera pada grafik diatas. Penilaian kinerja ini dapat menjadi salahsatu hasil evaluasi kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui kriteria karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal dan karyawan yang memiliki kinerja yang standart. Dengan memiliki penilaian kinerja juga dapat mengetahui faktor yang menjadi hambatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja karyawan yang naik turun seperti pada grafik, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat mengalami ketidakstabilan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja dapat diusahakan agar setiap periodenya maksimal. Dengan menganalisis faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah karyawan yang kurang memahami pekerjaannya, dikarenakan tidak memiliki pengalaman kerja serta kemampuan kerja yang kurang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, kinerja karyawan tidak bisa maksimal dan perlu penyesuaian dalam pekerjaan. Jika kinerja karyawan tidak maksimal maka akan menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan. Dimana pekerjaan yang seharusnya sudah selesai sesuai target akan tetapi mengalami kemoloran waktu.

Menurut Padang & Sihombing (2020) menyatakan pendapat bahwa karyawan yang dimiliki perusahaan sebagai sumber daya manusia semakin dipercaya perannya, yang mendorong perkembangan ilmu tentang pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai kondisi optimal. Jika seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik maka dapat

dikatakan memiliki kinerja yang baik. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan faktor lainnya.

Menurut Ranupandojo dalam Gah & Syam (2021) mengatakan pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Tidak hanya satu atau dua perusahaan yang mempertimbangkan untuk memilih karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja daripada yang tidak berpengalaman. Semakin banyak pengalaman yang didapat maka seorang karyawan dapat lebih profesional dalam menghadapi masalah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, (Bili et al., 2018).

Selain pengalaman kerja, kemampuan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge dalam Ramayani et al. (2020) menjelaskan bahwa kemampuan atau (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Akan tetapi, sekarang ini banyak sumber daya manusia yang kurang memiliki keahlian yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan.

Kinerja sendiri merupakan hasil dari pelaksanaan tugas karyawan yang menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan. Untuk mencapai kinerja

yang optimal dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dengan didasari beberapa faktor yang diuraikan di atas.

Kondisi yang terjadi di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang terdapat banyak karyawan senior yang pasti memiliki banyak pengalaman kerja dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan senior yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun pasti dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan professional. Sehingga dapat dikatakan memiliki kemampuan kerja yang baik dan berhasil memperoleh kinerja yang baik. Sedangkan karyawan yang junior kurang memiliki kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang masih minim. Hal ini menyebabkan karyawan junior hanya memiliki kinerja standart.

Adanya fenomena tersebut menarik perhatian peneliti untuk mengambil objek penelitian di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang juga memiliki salahsatu visi yang menjadi faktor pemicu penelitian ini. Visi yang dimaksud tersebut yaitu pembangunan SDM yang unggul. Dengan visi tersebut bertujuan untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan untuk mencapai visi tersebut.

Dari visi dan misi dari Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang maka peneliti bertujuan untuk menguji dan mencari solusi agar dapat tercapainya SDM yang unggul. Dengan penelitian terdahulu dari (Chasanah & Rustiana, 2017); (Ghozali, 2017); (Bili et al., 2018); (Nurhaedah et al., 2018); (Husain, 2018); (Octavianus & Adolfina, 2018); (Ramayani et al., 2020); (Basyit & Edy, 2020); (Padang & Sihombing, 2020); (Gah & Syam, 2021).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kemampuan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.”

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a. Apakah pengalaman kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang?
- b. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang?
- c. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang?

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, sehingga peneliti dapat menentukan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi peneliti, perusahaan dan peneliti selanjutnya, sehingga peneliti mengharapkan manfaat sebagai berikut :

#### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

##### 1) Bagi Peneliti

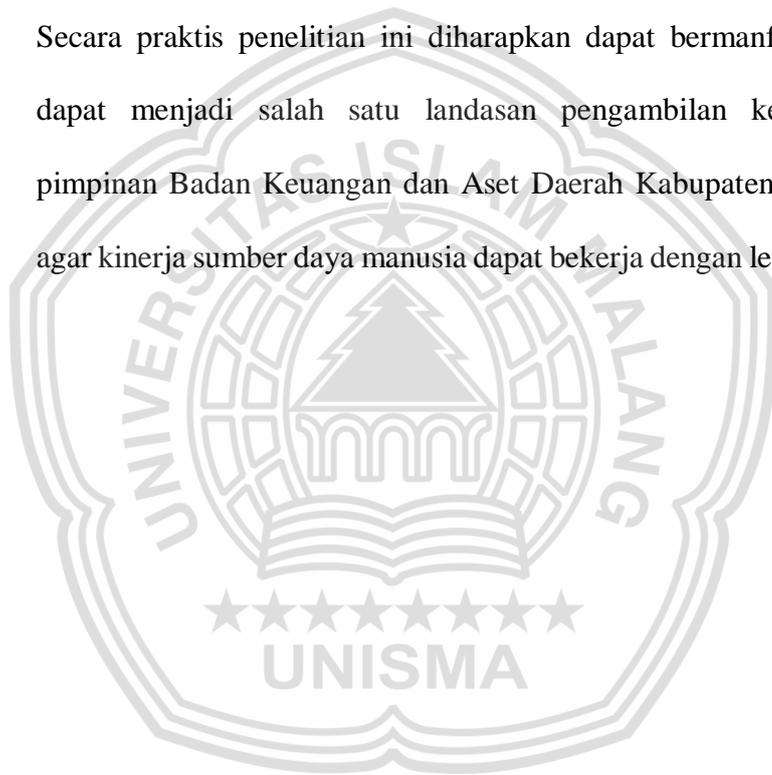
Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Mampu sebagai pijakan atau referensi pada penelitian selanjutnya mengenai kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

**b. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat atau dapat menjadi salah satu landasan pengambilan keputusan pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang agar kinerja sumber daya manusia dapat bekerja dengan lebih baik.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan dan hasil penelitian ini maka dapat menghasilkan beberapa poin yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.
2. Terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.
3. Terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.

#### 5.2. Keterbatasan Penelitian

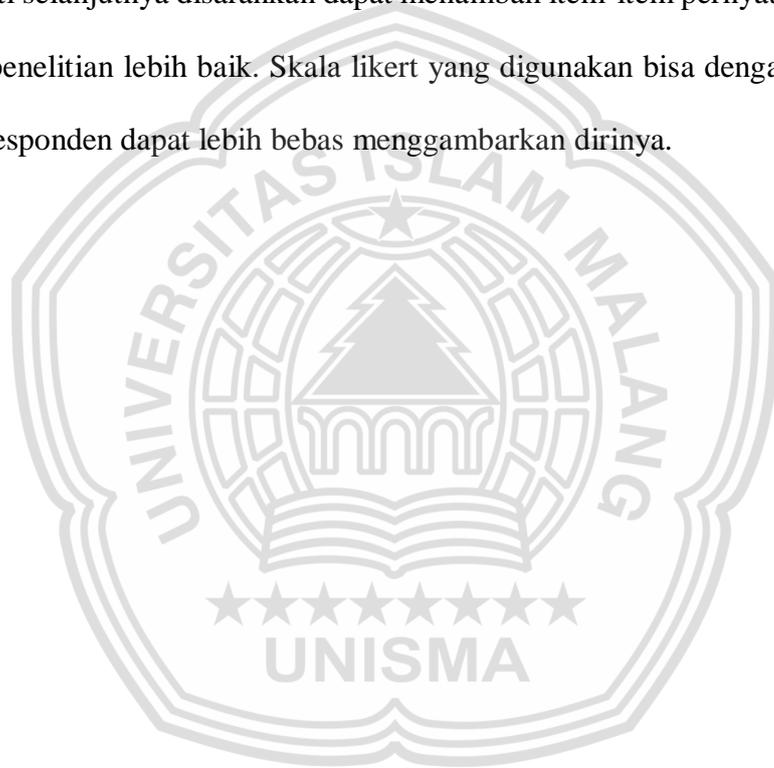
Dalam penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya terbatas di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. Sehingga menimbulkan populasi yang terbatas.
2. Variabel yang digunakan pada penelitian ini, hanya 2 variabel independen yaitu pengalaman kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran yang diajukan agar dapat dijadikan pertimbangan peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan dapat menambah item-item pernyataan agar hasil penelitian lebih baik. Skala likert yang digunakan bisa dengan 7 titik agar responden dapat lebih bebas menggambarkan dirinya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Basyit, A., & Edy. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajemen Akuntansi*, 5(1), 12–20.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Casio. (1992). *Human Resources*. Penerbit Erlangga.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan se kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.
- DPUPKP Raih Kinerja Terbaik Tahun Anggaran 2021. (2021). <https://dpu.kulonprogokab.go.id/detil/653/dpupkp-raih-kinerja-terbaik-i-tahun-anggaran-2021>
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya cabang Padang. *Jurnal Pengembangan Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 279–294.
- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1392>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*".
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten Bajar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Griffin, R. W. (1987). *Management* (Second). Houhton Mifflin.
- Hasibuan, H. M. (2003). Manajemen sumber daya manusia. In *Edisi Revisi*.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management for organizational*.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2), 1–20. <https://doi.org/10.32493/dr.v1i2.2104>

- Ismail, T., Yamin, M., Sawir, M., & Pasolo, F. (2021). *Pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura*. 602–609.
- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2012). *IBM SPSS Exact Tests*. IBM.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1993). *Human Resource Management*.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT . Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(3), 1758–1767. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 151–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>
- Ramayani, E., Suryani, W., & Siregar, D. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 106–111. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Rattu, A., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 361–370. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22376>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*. Salemba Empat.
- Schermerhorn, H. dan O. (1991). *No Title*. Managing Organization Behaviour.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan , lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i1.330>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dutagriya Sarana Medan. *JRMB*, 4(2), 142–149. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v4i2.2054>

- Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. Jersey-Bass Publisher.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Statistika untuk penelitian*. CV. Alfabeta.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Winardi. (2002). *Pengantar ilmu ekonomi cetakan ke tujuh*. Tarsito.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27348>

