

“MODEL KINERJA MELALUI KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA”

AHMAD ADHIIM MAJID

UMI NARIMAWATI

adhiim1927@gmail.com

Fakultas Ekonomi

Program Studi Manajemen

Universitas Komputer Indonesia

The purpose of this research is to know the level of performance through employee skills and work experience. This research method using multiple regression analysis, descriptive and verifikatif. On a descriptive analysis is used to know the performance of the employee, the employee's Capabilities and work experiences of employees, while in the analysis of verifikatif used to know the performance of Employees through the employee's skills and work experience in simultaneous. The results of this research have shown that Ability, experience and performance of Employees classified as Simply, the performance of employees in influence significantly by the ability of the Employee, the employee's Performance contributes significantly by work experience Employee. The result of the mind that is still the presence of employees who do not yet have the maximum ability to advance the University's computer, still the number of employees who have not experienced a previous work or not giving rise to impact on the performance of the employees of the University of Indonesia who lack Computers maximum.

Keywords : *Employee Capability, Employee Experience, Employee Performance*

A.PENDAHULIAN

a. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia di dalam organisasi atau instansi pendidikan harus mempunyai SDM yang berkualitas, dan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan mempunyai pengalaman yang sesuai dengan tugas atau pekerjaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang potensial dan berkualitas, dan juga didukung dengan manajemen yang sehat, baik, dan tepat dalam mengarahkan sumber daya manusia maka akan dengan mudah membantu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan mereka.

Dengan mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja organisasi yang baik maka organisasi dapat mempertahankan kelangsungan bisnis mereka.

Organisasi harus selalu memberikan yang terbaik bagi para karyawannya, dengan begitu para karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi keberhasilan organisasi itu sendiri. Organisasi harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawannya selama mungkin terutama para karyawan yang mempunyai potensi, prestasi, dan prospek baik bagi organisasi.

Maka dari itu sangat penting meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan untuk kemajuan sebuah perusahaan.

Di sebuah perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi kualitas kinerja karyawan perlu di perhatikan seperti fasilitas serta kebutuhan para karyawannya guna mencapai tujuan dan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta berbasis komputerisasi di Bandung yang resmi dan diakui oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Perguruan Tinggi ini dinyatakan masih resmi beroperasi di Dunia Pendidikan dengan status (Aktif) hingga sekarang. Saat ini pada tahun 2018 jumlah karyawan unikom secara keseluruhan mencapai sebanyak 187 orang karyawan.

B. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

a. Kemampuan Kerja

Menurut Soelaiman (2007 :112) dalam Isnar Budiarti (2016) Kemampuan merupakan sifat bawaan lahir lahir atau yang di pelajari dan memungkinkan seseorang yang pekerjaanya, baik secara mental ataupun fisik.

Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (ability) merupakan antenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang di berikan (stoner , 2005 : 11).

1. Pengetahuan
2. Pelatihan
3. Pengalaman
4. Keterampilan
5. Kesanggupan kerja

b. Pengalaman Kerja

Pengertian pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001).

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Djauzak (2004: 57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Sekaligus dapat di jadikan sebagai indikator yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Waktu
2. Frekuensi
3. Jenis tugas
4. Penerapan
5. Hasil

d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari *productivity*, *absence*, *turnover*, *citizenship* dan *satisfaction* (Robbins, 2003 : 27, dalam Isnar Budiarti, 2013).

e. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin & Russel (2003) dalam Isnar Budiarti (2015) untuk mengukur kinerja karyawan dapat

digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas Ketepatan waktu
3. Efektivitas biaya
4. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact)

C. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah, sebuah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tentukan oleh peneliti guna dipelajari lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 80).

Mengacu pada pengertian di atas populasi menjadi objek penelitian yang ada di suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu dan berkaitan dengan masalah dalam penelitian, populasi dalam penelitian ini berjumlah 187 karyawan Universitas Komputer Indonesia

2. Sempel

Sempel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 81).

Peneliti menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan cara Sampling Purposive. Yang berarti peneliti menggunakan pertimbangan sendiri dengan sengaja untuk memilih anggota populasi yang dianggap sesuai dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, sampel yang menjadi unit teliti adalah

Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

Untuk menghitung sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2008: 141). Penelitian yang menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan sampel yang diambil yaitu 10% dari jumlah populasi yang ada. Populasi karyawan sebanyak 187 dengan tingkat kesalahan yang penulis gunakan adalah 10% dan diperoleh sampel yang akan diteliti yaitu 65.1 karyawan digenapkan menjadi 65 karyawan. Maka sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini terhadap karyawan selaku responden yaitu 65. Maka sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini terhadap karyawan selaku responden yaitu 65.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Kemampuan Kerja

Dari penelitian yang telah dilakukan pada variabel **Kemampuan kerja** sebesar 52,1%. Nilai tersebut apabila mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007 : 85) tergolong cukup baik.

b. Deskriptif Pengalaman Kerja

Dari penelitian yang telah dilakukan pada variabel **Pengalaman kerja** sebesar 53,5%. Nilai tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007 : 85) tergolong cukup baik.

c. Deskriptif Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang dilakukan pada variabel **Kinerja** sebesar 53,5%. Nilai tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007 : 85) tergolong cukup baik.

2. Analisis Verivikatif

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Dari hasil *software* SPSS 21, di dapat hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.23
Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.833	1.398		-.596
	Kemampuan Kerja	.708	.055	.781	12.984
	Pengalaman Kerja	.156	.043	.217	3.613

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Dari Perhitungan di atas, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = -0,833 + 0,708 X_1 + 0,156 X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

b_0 (konstanta) = -0,833 Artinya jika Kemampuan kerja dan Pengalaman kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja akan

bernilai sebesar 0,833.

$$b_1 = 0,708$$

Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Kemampuan kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja sebesar 0,708.

$$b_2 = 0,156$$

Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Pengalaman kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja sebesar 0,156.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan aplikasi *Software* SPSS 21 for window.

Tabel 4.24
Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61933248
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.888
Asymp. Sig. (2-tailed)		.409

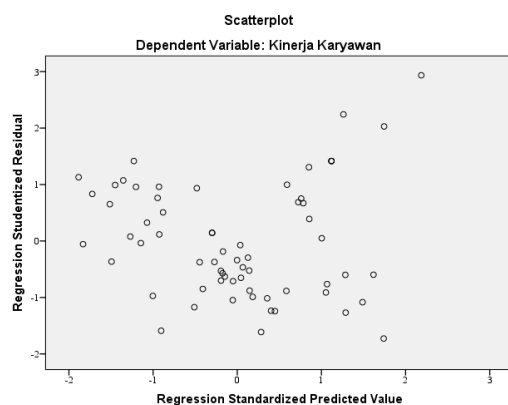
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Dari tabel di atas, nilai signifikansi $L(Asymp.LSig. (2-tailed))$ dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,409 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.25
Uji Multikolinearitas**

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja	,710	1,408
	Pengalaman Kerja	,710	1,408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Mengacu pada nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, nilai *tolerance* untuk seluruh variabel bebas $> 0,1$ dan nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut.

c. Analisis Korelasi

1. Analisis Korelasi Simultan

Tabel 4.27

Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,841	,835	1,645243

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Nilai korelasi sebesar 0,917 jika mengacu pada kriteria Sugiono (2013 ; 184) termasuk dalam kriteria hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara Kemampuan kerja dan Pengalaman kerja dengan kinerja.

2. Analisis Korelasi Parsial

Tabel 4.28

Analisis Korelasi Parsial

Correlations		Kinerja Karyawan
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	,898
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	65
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	,638
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	65

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Hubungan Kemampuan kerja dengan kinerja

Nilai korelasi yang diperoleh antara antara Kemampuan kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,898. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik Kemampuan kerja maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,898 termasuk dalam kategori hubunganyang sangat kuat karena berada pada rentang interval 0,80-1,00.

Hubungan Pengalaman kerja dengan kinerja

Nilai korelasi yang diperoleh antara antara Pengalaman kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,638. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik Pengalaman kerja maka akan diikuti dengan tingginya kinerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,638 termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

3. Analisis Koefisien Determinan

Tabel 4.29

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,841	,835	1,645243

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,841 atau 84,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan kerja dan Pengalaman kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja sebesar 84,1%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 84,1% = 15,9% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lainyang tidak diteliti.

Tabel 4.30

Pengaruh Parsial

Coefficients ^a			
Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Kemampuan Kerja	,781	,898
	Pengalaman Kerja	,217	,638

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Kemampuan kerja (X1) 0,78 x 0,89 = 0,70 at 70,2%
 Pengalaman kerja (X2) 0,21 x 0,63 = 0,13 at 13,9%
 Total Pengaruh = 0,84 at 84,1%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh variabel Kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja adalah sebesar 70,2% dan Pengalaman kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 13,9%. Sehingga dapat disimpulkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan kerja dengan besaran pengaruh yang diberikan sebesar 70,2%.

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.31

Uji F ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	387,683	2	193,842	159,602	,000 ^b
Residual	75,301	62	1,215		
Total	462,985	64			

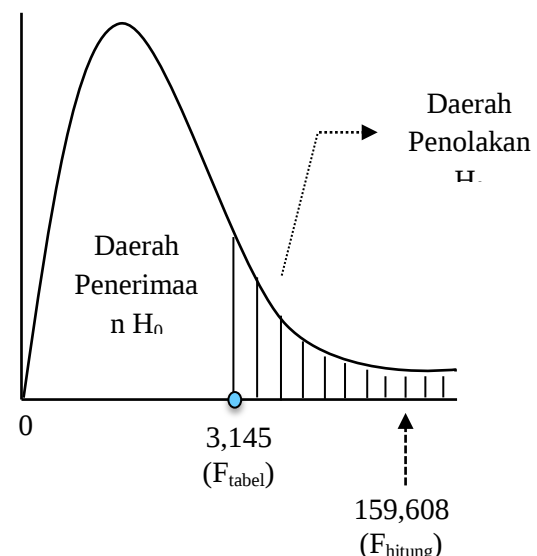
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 159,602 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan db_1/df_1 (banyaknya variabel bebas): 2 dan $db_2: n-k-1$ ($65-2-1$) = 62 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,145. Karena F_{hitung} (159,608) lebih bes

ar dibanding F_{tabel} (3,145) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Universitas Komputer Indonesia. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.6

Kurva Uji F Simultan Pengaruh Kemampuan kerja dan Pengalaman kerja Terhadap kinerja

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zainal (2016) yang melakukan penelitian pada pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor kecamatan bahodopi kabupaten morowali. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kemampuan, pengalaman dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS kantor kecamatan bahodopi kabupaten morowali.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan apakah Kemampuan kerja dan Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.32

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.833	1,398		-.596	,553
Kemampuan Kerja	,708	,055	,781	12,984	,000
Pengalaman Kerja	,156	,043	,217	3,613	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Adapun hipotesis statistik secara parsial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Secara parsial Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Usaha Universitas Komputer Indonesia.

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Secara parsial Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Usaha Universitas Komputer

Indonesia.

2. Pengalaman kerja

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Secara parsial Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Usaha Universitas Komputer Indonesia

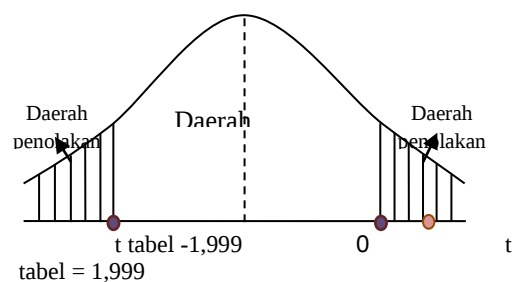
$$H_2 : \beta_2 \neq 0$$

Secara parsial Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Usaha Universitas Komputer Indonesia

Kriteria:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel} / -t_{hitung} < -t_{tabel}$

Tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, db= (n-k-1) 65-2-1 = 62, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,999.

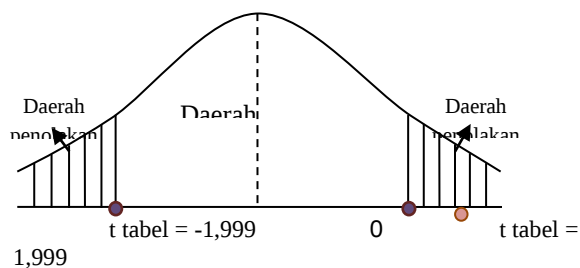


Grafik 4.7

Grafik Penolakan dan Penerimaan H_0 Variabel Kemampuan kerja Terhadap kinerja

Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena nilai t -hitung (12,984) lebih besar dari t tabel (1,999) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan kerja terhadap kinerja di Universitas Komputer Indonesia.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Jaya (2012) pada dinas pendidikan kabupaten tanjung jabung barat yang menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh hubungan ini positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten tanjung jabung barat.



Grafik 4.8

Grafik Penolakan dan Penerimaan H_0 Variabel Pengalaman kerja Terhadap kinerja

Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena nilai t -hitung (3,613) lebih besar dari t tabel (1,999) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan dari Pengalaman kerja terhadap kinerja di Universitas Komputer Indonesia.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P. Budio (2012) pada pekerjaan beton dari

hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan kerja bikisting pada proyek perumahan greenwood di kota malang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kemampuan kerja di Universitas Komputer Indonesia diukur melalui lima indikator yaitu pengetahuan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, dan kesanggupan kerja. Dari tanggapan responden pada BAB IV dapat disimpulkan bahwa pengetahuan karyawan dan pelatihan karyawan mendapat skor yang kurang baik sedangkan pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja mendapat skor cukup baik. Hal ini bisa dikatakan bahwa kemampuan kerja karyawan di unikom saat ini masih tergolong “cukup baik”.
2. Pengalaman kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia diukur melalui lima indikator yaitu waktu, frekuensi, penerapan, jenis tugas, dan hasil. Dapat disimpulkan dari hasil tanggapan responden di BAB IV karyawan masih banyak yang kurang berpengalaman dan masih banyak jenis – jenis tugas tertentu yang belum dapat terselesaikan tapi dari penerapan frekuensi dan hasil pekerjaan karyawan mendapat skor

yang cukup baik hal ini bisa dikatakan bahwa saat ini masih tergolong “cukup baik”.

3. kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia diukur melalui empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dapat disimpulkan dari hasil tanggapan responden di BAB IV kuantitas karyawan atau sebagian karyawan sanggup menambah waktu bekerja dan porsi pekerjaan karena mendapat skor terendah dibandingkan dengan kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang memiliki skor cukup baik hal ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan Unikom saat ini masih tergolong “cukup baik”.
4. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia hal ini ditunjukkan dengan adanya pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karyawan di Universitas Komputer Indonesia hal ini ditunjukkan dengan adanya pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Kemampuan kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Universitas Komputer Indonesia hal ini ditunjukkan dengan adanya pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari kemampuan dan

pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Pada bagian akhir, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya. Saran-saran tersebut yaitu :

1. Untuk Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), walaupun kemampuan, dan pengalaman kerja karyawan sudah cukup, namun peneliti mengharapkan bahwa :
 - a. Kemampuan karyawan pada UNIKOM alangkah lebih baik meningkatkan lagi faktor kemampuannya agar karyawan lebih maksimal dalam menjalankan segala tugas yang diberikan.
 - b. Pengalaman kerja pada UNIKOM alangkah lebih baik memilih karyawan yang sudah mempunyai pengalaman supaya memudahkan dalam suatu pekerjaan
 - c. Kinerja Karyawan pada UNIKOM alangkah lebih baik lebih ditingkatkan dan agar karyawan lebih bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakannya

Dari semua variabel tersebut kemampuan kerja lah yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan Karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka. Untuk itu alangkah nyata

karyawan UNIKOM untuk lebih meningkatkan kemampuan kerjanya.

Untuk peneliti selanjutnya, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna untuk dijadikan landasan kesimpulan secara menyeluruh, terhadap kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Maka dengan itu berkaitan dengan penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya jika ingin mengambil topik yang sama dengan penulis agar dapat memperluas cakupan penelitiannya serta pada suatu organisasi yang berbeda .

DAFTAR PUSTAKA

- Elib Unikom Perpustakaan Pusat 2018. www.elib.unikom.ac.id (Diakses tanggal 9 November 2018 pada pukul 21:51)
- Isniar Budiarti., SE., M. Si dan Dewi Sukma Nurisa. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INDONESIA POWER UNIT BISNIS PEMBANGKITAN (UBP) Saguling : Susunan Tim Jurnal Riset Bisnis Dsn Manajemen (Jurisma) Universitas Komputer Indonesia Volume II No. 1 April 2009. ISSN : 2086 – 0455*
- Isniar Budiarti., SE., M. Si. (2015). *Pengaruh Gender Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung* : <http://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-mutiaraind-33128&q=Pengaruh%20Gender%20Dan%20Stress%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Pada%20PT.%20Paragon%20Technology%20And%20Innovation%20Bandung>
- Isniar Budiarti ., SE., M. Si.(2013) *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung : Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi (JIPSI) ISSN : 2086-1109*
- Isniar Budiarti SE .,M.Si. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Distributor Susu CV. UMSKEY Bandung : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume VI No 2 Oktober 2016 ISSN : 2086-0445*
- Indra jaya. (2012). *Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten tanjung jabung barat : Volume 14, nomor 1, hal. 37 – 46 Januari – Juni 2012 ISSN 0852-8349*
- Lita Wulantika S.E.,M.Si. dan Agung Chandra Irawan (2009). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INTI (Persero) Bandung : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume II No. 1 2009 ISSN 2086 – 0455*
- Rivai, Veithzal. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan* . Jakarta: Murai Kencana

- Rivai. (2007). *Bank and Financial Institute Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Man usia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Slamet Raharjo, Patricia Diana Paramita, M. Mukeri Warso . (2016). *Pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pai)* *Journal of management*, Volume 2 No. 2 Maret 2016
- Stephen P. Robbins, Judge. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Stephen P. Robbins, Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Keempat*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Sugiyono . (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono . (2009). “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*”. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2011). “*Metode Penelitian Pendidikan*”. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono dan Bambang. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Umi Narimawati.(2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Umi Narimawati. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Teori dan Aplikasi. Bandung:Agung Media.
- Umi Narimawati . (2008). *Teknik-Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Umi Narimawati. (2010). *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusunan Penelitian Manajemen Ekonomi*. Jakarta : Genesis
- Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadini, dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Me*

nyusun Skripsi Tugas Akhir. Jakarta
: Penerbit Genesis.

Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadin
i, dan Linna Ismawati. (2011). *Pen
ulisan Karya Ilmiah : Edisi Pertam
a*. Bekasi : Genesis

Usman Husaini. (2009). *Manajemen
Teori, Praktik, dan
Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi
Aksara.

Universitas Komputer Indonesia 2018
Struktur Organisasi Universitas
Komputer Indonesia.
www.unikom.ac.id (Diakses tanggal
9 November 2018 pukul 21.51)

Zainal . (2016) Mahasiswa Program Stu
di Magister Manajemen Pasca Sarja
n Universitas Tadulako . (2016). *P
engaruh kemampuan kerja pengala
man kerja dan disiplin kerja terhad
ap kinerja pegawai negeri sipil (PN
S) Pada Kantor Kecamatan Bahodo
pi Kabupaten Morowali : e Jurnal
Katalogis, Volume 4 Nomor 6 Juni
2016 hlm 83 – 90 ISSN :2302 -
2019*