

THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, WORK CLIMATE, AND WORK ABILITY TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT PT. TOYO KANETSU INDONESIA)

Muhammad Afdhal Vithra1), Mursal 2), Adnan Suhardis3)

Department of Management, Faculty of Economics and Business, Batam University, Indonesia.
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia

Coresspondent:

Email: afdalvitra0800@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience, work climate, and work ability on employee performance (Case Study at PT. Toyo Kanetsu Indonesia). The method used is quantitative method. The population in this study were employees of PT. Toyo Kanetsu Indonesia 200 employees. The sample used is 100 respondents. The data collection technique used in this study was through an online questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression using SPSS software version 25. The results of this study indicate that work experience has a positive and insignificant effect on employee performance at PT. Toyo Kanetsu Indonesia with a probability value of $0.305 > 0.05$. Work climate has a positive and significant effect on employee performance at PT. Toyo Kanetsu Indonesia with a probability value of $0.000 > 0.05$. Work Ability has a positive and significant effect on employee performance at PT. Toyo Kanetsu Indonesia with a probability value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value of 86.5% shows the contribution of work experience, work climate and work ability to employee performance at PT. Toyo Kanetsu Indonesia and the remaining 13.5% are explained by other variables.

Keywords: Work Experience, Work Climate, Work Ability, Employee Performance..

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan berbagai macam sumber daya yang ada, untuk menghasilkan suatu produk berupa barang atau jasa yang dipasarkan dan dapat mencapai tujuan penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, mesin, peralatan, bahan baku. Apabila semua sumber daya tersebut dikelola dengan baik hal tersebut akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebuah perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan karena memiliki ketrampilan, bakat, tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus yang merancang dan memproduksi suatu produk berupa barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, dan menentukan tujuan perusahaan.

PT Toyo Kanetsu Indonesia dengan fasilitas produksi fabrikasi yang telah berdiri sejak lama di kota Batam, telah melayani industri minyak bumi, gas alam dan petrokimia di Indonesia dan luar Indonesia di bidang rekayasa (engineering), fabrikasi, dan konstruksi untuk berbagai jenis dan ukuran tanki selama bertahun-tahun. PT Toyo Kanetsu Indonesia telah berhasil membangun tangki liquefied natural gas (LNG) di Indonesia dengan kapasitas penyimpanan dari 170.000 m³. Dengan ratusan tank yang dipasang di seluruh kepulauan Indonesia, PT Toyo Kanetsu Indonesia diakui sebagai pemimpin dalam lapangan dan terus mencetak rekor baru.

Fabrikasi dan Engineering yang andal, ditambah dengan pengalaman konstruksi yang kaya dan dibangun selama bertahun-tahun, menerima penghargaan dan pengakuan dari klien, baik domestik maupun luar negeri. Sebagai pengakuan atas kemampuannya, PT Toyo Kanetsu Indonesia telah dianugerahi banyak penghargaan proyek besar di seluruh Indonesia. Proyek-proyek tersebut termasuk penyediaan fasilitas baja struktural, tanki liquefied natural gas (LNG), dan tanki bola. Pengalaman yang luas dan komitmen berkelanjutan untuk menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi yang andal telah menjadikan PT Toyo Kanetsu Indonesia menjadi perusahaan yang diakui sebagai pemimpin industri fabrikasi dan konstruksi tanki.

Pertumbuhan ekonomi di dunia sekarang ini khususnya di Indonesia makin pesat, ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut sumber daya manusia yang ada harus berperan dalam mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Permintaan tenaga kerja dengan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja juga menjadi perhatian khusus. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.

Dalam menjalankan tugasnya Direktur PT. Toyo Kanetsu Indonesia didukung oleh sumber daya manusia yang cukup banyak sejumlah 200 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak. Fenomena yang muncul di PT. Toyo Kanetsu Indonesia yang didapat dari hasil dari pengamatan penulis menemukan bahwa kinerja karyawan PT. Toyo Kanetsu Indonesia masih rendah. Hal ini dibuktikan dari data PT. Toyo Kanetsu

Indonesia dimana selama 5 tahun capaian dan target kinerja yang di tetapkan oleh PT. Toyo Kanetsu Indonesia semakin menurun. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1 berikut:

Tabel 1

Tahun	Tercapai	Target
2017	6,172 ton	10.000 ton
2018	6,128 ton	10.000 ton
2019	7,380 ton	10.000 ton
2020	4,319 ton	10.000 ton
2021	3,284 ton	10.000 ton

Sumber : PT. Toyo Kanetsu Indonesia (2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor PT. Toyo Kanetsu Indonesia, menyatakan bahwa semakin rendahnya kinerja pegawai PT. Toyo Kanetsu Indonesia hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Kompetensi setiap karyawan harus dapat diandalkan, memiliki wawasan, pengetahuan dan memiliki visi yang sama dengan organisasi agar menjalankan tugas dan menyelesaikan beban kerja untuk menentukan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Meski demikian, masalah yang sering dihadapi oleh organisasi pada umumnya adalah kinerja karyawan yang cenderung menurun. Hal ini dapat menjadi penghambat keberhasilan suatu organisasi karena salah satu ukuran keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia ini. Peran pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan menjadi satu peran penting terhadap kinerja karyawan itu sendiri, sehingga berdampak terhadap keseluruhan kegiatan operasional perusahaan pada umumnya. Fenomena yang terjadi di PT. Toyo Kanetsu Indonesia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia ?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia ?
4. Apakah pengalaman kerja, iklim kerja, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia ?

Landasan Teori Dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Work Performance, yang mengandung pengertian sebagai prestasi kerja. Pengertian kinerja sebagaimana yang dijelaskan oleh (Heryenzus, 2021) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut yang legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika masyarakatnya.

Dalam perusahaan, kinerja adalah output yang diraih seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Robbins & Judge, 2012) dan (Wijayanto & SPI, 2013) bahwa motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arahan dan kegigihan dalam upaya meraih tujuan.

Pengalaman Kerja

(Husnan & Ranupandojo, 2012) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaannya sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja.

Menurut (Hayati et al., 2020) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Iklm Kerja

Istilah iklim kerja atau perusahaan pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, saat itu Lewin menggunakan istilah iklim psikologi, kemudian iklim organisasi dalam (Bianca & Susihono, 2012), bahwa iklim organisasi atau perusahaan merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung dan dialami oleh setiap anggota organisasi dalam hal ini karyawan dan iklim tersebut mempengaruhi perilaku setiap karyawan. Kondisi iklim kerja harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sehingga akan mendukung pelaksanaan tugas dengan baik.

Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik

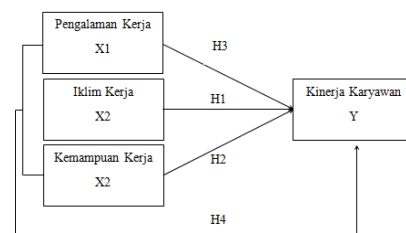
dalam melaksanakan tugasnya. Dapat diartikan seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2010). Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya dan menurut (Robbins & Judge, 2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Informasi ini memberikan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Toyo Kanetsu Indonesia

H2: Diduga terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Toyo Kanetsu Indonesia.

H3: Diduga terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Toyo Kanetsu Indonesia

H4: Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Toyo Kanetsu Indonesia.



Gambar 1

METODOLOGI

Gambaran Populasi

Jenis penelitian yang dilakukan adalah

penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Toyo Kanetsu Indonesia. Dengan total populasi sebanyak 200 orang karyawan tetap PT. Toyo Kanetsu Indonesia, yang datanya akan diambil secara acak dari berbagai departemen di perusahaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus Slovin 10%. Sampel yang diambil adalah sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert dari “sangat setuju” (Skor 5) sampai dengan “sangat tidak setuju” (Skor 1). Penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan dalam bentuk link Google form.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan

Maka berdasarkan rumus Slovin di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini dengan toleransi 10% (0,1) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{9245}{1 + 9245 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{9245}{93}$$

$$n = 99,40$$

$$n = 100 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan pengambilan sampel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang harus diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan.

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Angket (kuesioner)

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal lain yang perlu diketahui. Penyusunan angket-angket dalam penelitian ini bertitik-tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan ke dalam item-item pertanyaan. Angket yang digunakan berupa angket tertutup, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel pengalaman kerja, iklim kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Angket untuk mengukur variabel menggunakan skala Linkert. Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui metode angket dengan menggunakan google form dengan link yang tertera yaitu sebagai berikut.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdTyAV79Ad9aCHTfiKoLvTsLHRTV5ajla-B6TIOSbkwvxt9Q/viewform?usp=sf_link

2. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti, apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Fitriani & Sugiyono, 2018).

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono & Peneliti, 2008).

4. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono & Peneliti, 2008) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Uji ini hanya digunakan untuk item yang valid. Tingkat reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari cronbach yang besarnya berkisar dari 0 sampai dengan 1 secara keseluruhan untuk tiap-tiap instrumen. Semakin besar koefisien alpha semakin tinggi tingkat kepercayaan alat ukur tersebut.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, penulis menggunakan koefisien Cronbach alpha (α) dengan menggunakan fasilitas Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25 untuk jenis pengukuran interval. Nilai Cronbach alpha untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila alpha 0,7 maka tingkat reliabilitas terpenuhi (sufficient reliability), namun apabila nilai alpha < 0,5 maka reliabilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan. Terdapat kriteria reliabilitas, yaitu:

- Apabila alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna.
- Apabila alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi.
- Apabila alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderta.

d. Apabila alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah.

Validitas menurut (Yani, n.d.) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi product moment
n = Jumlah responden (sampel)
xi = Variabel Independen (variabel bebas)
yi = Variabel Dependen (variabel terikat)
 $\sum x_i y_i$ = Jumlah perkalian variabel bebas dan terikat

Adapun langkah-langkah pengujian validitas yang dilakukan yaitu :

- Mengkorelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- Menentukan valid atau tidaknya data dengan kriteria sebagai berikut :
- Jika sig 2 tailed < α 0,05 maka butiran instrumen tersebut valid.

Jika sig 2 tailed > α 0,05 maka butiran instrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, uji statistik yang digunakan diantaranya analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji linearitas, uji korelasi dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Package for the

Social Sciences) Statistics 25.

Analisa Statistik Deskriptif

Ghozali (2018: 19) menyatakan bahwa analisa deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Iklim Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Independen (Pengalaman Kerja)

X2 = Variabel Independen (Iklim Kerja)

X3 = Variabel Independen (Kemampuan Kerja)

E = error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas

tertentu telah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji histogram, uji normal P-plot, dan Kurtosis atau uji Kolmogrov-Smirnov. Dalam pengujian metode grafik ini sering terjadi perbedaan persepsi diantara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan statistik lebih baik daripada pengujian dengan metode grafik.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013: 105), multikolinearitas terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Salah satu cara untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS. Pada umumnya batas terendah nilai Tolerance > 0,10 dengan nilai VIF < 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini

menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Pengujian dilakukan dengan Uji Glesjer ialah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresikan absolut residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glesjer adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2013: 98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b. Apabila tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2013: 98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai

berikut:

- a. Apabila tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel independent berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variase variabel dependen. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel "Model Summary". Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

1. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Berikut uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan jumlah 30 responden:

Tabel 2

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
----------	------	----------	---------	------------

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.842	0.361	Valid	Pengalaman Kerja (X1)	0.730	0.70	Reliabel
	Y2	0.800	0.361	Valid				
	Y3	0.661	0.361	Valid				
	Y4	0.890	0.361	Valid	Iklim Kerja (X2)	0.958	0.70	Reliabel
	Y5	0.745	0.361	Valid				
	Y6	0.874	0.361	Valid				
	Y7	0.788	0.361	Valid				
	Y8	0.675	0.361	Valid	Kemampuan Kerja	0.870	0.70	Reliabel
	Y9	0.795	0.361	Valid				
	Y10	0.777	0.361	Valid				
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.461	0.361	Valid	<p>Deskriptif Data Umum Responden</p> <p>Dari data 100 responden yang layak untuk dianalisis lebih lanjut secara deskriptif, dapat ditelusuri dari: usia, jenis kelamin dan jenjang pendidikan. Dilihat dari jenis kelamin, penelitian ini hanya mengelompokkan berdasarkan dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Data menunjukkan bahwa responden dalam kategori pria sebanyak 54 responden atau sekitar 54% dan kategori wanita sebanyak 46 orang atau sekitar 46%. Hasil ini memberikan informasi bahwa jumlah karyawan lebih mendominasi dibandingkan dengan karyawan perempuan.</p> <p>Dari data menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia usia 25-35 tahun sebanyak 50 responden (50%), kemudian dilanjutkan dengan 20-25 tahun sebanyak 33 responden (33%), dan yang terakhir responden dengan usia 35-45 tahun sebanyak 17 responden (17%).</p> <p>Dari data di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar jenjang pendidkanya adalah S1 sebanyak 62 responden (62%), kemudian di lanjutkan dengan SMA/K sebanyak 20 responden (20%), dan yang terakhir dengan Jenjang pendidikan S2 sebanyak 18 responden (18%).</p>			
	X1.2	0.784	0.361	Valid				
	X1.3	0.705	0.361	Valid				
	X1.4	0.737	0.361	Valid				
	X1.5	0.633	0.361	Valid				
	X1.6	0.724	0.361	Valid				
Iklim Kerja (X2)	X2.1	0.754	0.361	Valid				
	X2.2	0.765	0.361	Valid				
	X2.3	0.822	0.361	Valid				
	X2.4	0.827	0.361	Valid				
	X2.5	0.791	0.361	Valid				
	X2.6	0.576	0.361	Valid				
	X2.7	0.886	0.361	Valid				
	X2.8	0.746	0.361	Valid				
	X2.9	0.782	0.361	Valid				
	X2.10	0.865	0.361	Valid				
Promosi (X3)	X2.11	0.691	0.361	Valid				
	X2.12	0.602	0.361	Valid				
	X2.13	0.742	0.361	Valid				
	X2.14	0.792	0.361	Valid				
	X2.15	0.835	0.361	Valid				
	X2.16	0.708	0.361	Valid				
	X2.17	0.850	0.361	Valid				
	X2.18	0.721	0.361	Valid				
	X3.1	0.678	0.361	Valid				
	X3.2	0.697	0.361	Valid				
X3.3	0.626	0.361	Valid					
X3.4	0.775	0.361	Valid					
X3.5	0.628	0.361	Valid					
X3.6	0.671	0.361	Valid					
X3.7	0.683	0.361	Valid					
X3.8	0.686	0.361	Valid					
X3.9	0.753	0.361	0.361					
X3.10	0.633	0.361	0.361					

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pada variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki butir pernyataan yang valid semua.

Uji Reliabilitas

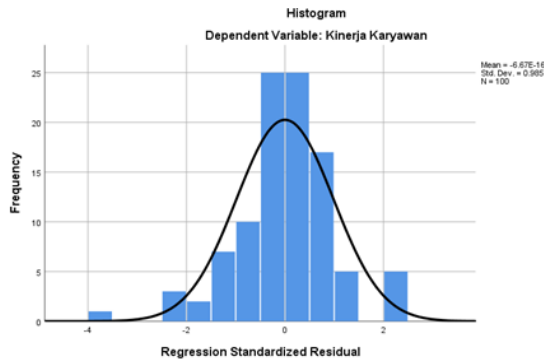
Berikut uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan jumlah 30 responden:

Tabel 3

Variable	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	0.70	Reliabel

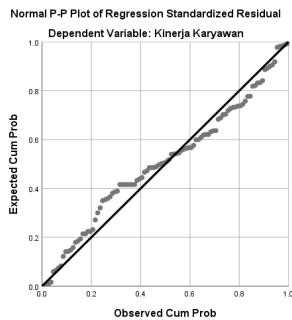
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2

Berdasarkan gambar 2 diatas, hasil uji normalitas dalam histogram residual menunjukkan bahwa distribusi data adalah normal, hal ini dikarenakan grafik yang berbentuk seperti gunung yang merupakan sebuah syarat untuk dapat melakukan uji regresi. Selain dengan histogram residual, dapat juga digunakan P-plot seperti dibawah ini untuk menunjukkan apakah data berdistribusi secara normal atau tidak.



Gambar 3

Berdasarkan gambar 3 diatas hasil uji normalitas menunjukkan nilai residual berdistribusi secara normal, hal itu dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut.

Tabel 1

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.20047353	
Most Extreme Difference	Absolute	.108	
	Positive	.072	
	Negative	-.108	
Test Statistic		.108	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.185 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.175
		Upper Bound	.195
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction			
d. Based on 10000 saampled tables with starting seed 2000000			

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa hasil didalam tabel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal dengan menggunakan nilai pada Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig. yaitu 0.185, dimana $0.185 > 0.05$, sehingga dikatakan data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5

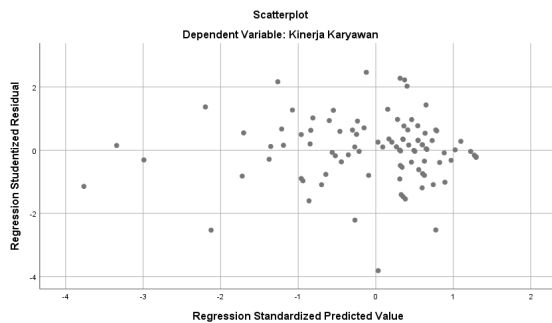
Model	Coefficients ^a		Keterangan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
Pengalaman Kerja	.312	3.205	Tidak terjadi multikolinearitas
Iklim Kerja	.217	4.604	Tidak terjadi

			multikolinearitas
Kemampuan Kerja	.262	3.820	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) ≤ 0.10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pada variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot:



Gambar 4

Berdasarkan gambar 4 diatas, terlihat titik-titik menyebar di bagian atas dan bawah, serta membentuk suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan pada model regresi diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Simultan (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji F menghasilkan F hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 6

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3062.794	3	1020.931	204.456	.000 ^b
	Residual	479.366	96	4.993		
	Total	3542.160	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai f hitung $204.456 > 2.70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Kemampuan Kerja (X1), Iklim Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji t menghasilkan t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.287	1.900		-.678	.500
	Pengalaman Kerja	.130	.126	.069	1.030	.305
	Iklim Kerja	.277	.048	.470	5.831	.000
	Kemampuan Kerja	.458	.077	.437	5.958	.000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berikut:

1. Pengalaman Kerja (X1)

Diketahui nilai thitung $1.030 < 1.984$ (ttabel) yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.305 > 0.005$ artinya H_0 diterima H_a ditolak

2. Iklim Kerja (X2)

Diketahui nilai thitung $5.831 > 1.984$ (ttabel) yang berarti iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ artinya H_0 ditolak H_a diterima

3. Kemampuan Kerja (X3)

Diketahui nilai thitung $5.958 > 1.984$ (ttabel) yang berarti Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ artinya H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 3

R	R ²
0.930	0.865

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai R square 0.865 atau 86.5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Kemampuan Kerja (X1), Iklim Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86.5% dan sisanya 13.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Toyo Kanetsu Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pada variabel pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Toyo Kanetsu Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.305 , dimana $0.305 > 0.05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel iklim kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Toyo Kanetsu Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.000 , dimana $0,000 < 0.05$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Toyo Kanetsu Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000$, dimana $0,000 < 0,05$.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pengalaman Kerja, Iklim Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Toyo Kanetsu Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.000 , dimana $0,000 < 0.05$. Dari hasil uji simultan terlihat nilai R-square (R^2) sebesar 0.865 , hal ini berarti $86,5\%$ variasi Pengalaman Kerja, Iklim Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $13,5\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran untuk PT.Toyo Kanetsu Indonesia dan peneliti selanjutnya :

1. Untuk pengalaman kerja, pihak perusahaan agar lebih memperhatikan Karyawan yang belum memiliki kompetensi di bidangnya dan belum memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, agar diberikan soft skills training untuk meningkatkan kompetensi mereka, sehingga mempermudah Karyawan dalam berkerja, sehingga kinerja Karyawan dan perusahaan semakin

- meningkat.
2. Dalam menciptakan suasana iklim kerja yang baik, maka antar sesama pegawai harus saling membangun kerja sama baik dari segi komunikasi, cara kerja, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta kerja sama tim.
 3. Kemampuan kerja karyawan dengan menekankan pada kemampuan kerja agar kinerja karyawan meningkat. Kemampuan kerja yang dimaksudkan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang ada pada PT.Toyo Kanetsu Indonesia.
 4. Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu pengalaman kerja, iklim kerja, kemampuan kerja dan kinerja Karyawan, agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden di objek penelitian yang berbeda.

Daftar Rujukan

- Dina et al. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi.
- Gunawan, A. (2015.). Perilaku Organisasi. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Handoko dalam Septawan dkk 2014, Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia , Yogyakarta : BPEE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Semarang.
- Linge, T. &. (2013). The effect of placement practices on employee Performance in small service firm in the information technology sector in Kenya. International Journal of Business and Social Science, 15.
- Lukman, S. d. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2000. Human Resource Management. Thomson Learning: South-Western College Publishing.
- Nitisemito, Alex S.. 2014. Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nitisemitro, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- NUGRAHA, A. S. (2021). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman terhadap kinerja karyawan. Management and Business Review.
- Panggabean, Mutiara S, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Iklim Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Magister.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robert L. Mathis. dan John H. Jackson. 2016. Human Resource Management (edisi kesepuluh). Jakarta : Salemba Empat
- Rumengan. 2015. SPSS dengan Kuantitatif dan Kualitatif. Batam: Uniba Press.
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: PT. Refika Aditama
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke III, Yogyakarta, STIE YKPN.
- SAFETRI, F. (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.
- Salami, I. A. (2015). Professionalization and Innovations in Nigerian Public Service: How far the Dream of Success? Africa's Public Service Delivery and Performance Review,, 3(2), 104-125.
- Saputro, G. E. (2016). Pengaruh Iklim Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB.
- Sihombing, N. R. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB).
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Metadata.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Bandung
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Bandung
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Alafabeta. Bandung
- Suhariadi, F. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis. Cetakan Pertama. Universitas Airlangga. Surabaya
- Taufiq, Z. H. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal WIGA.