

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA LINTAS USAHA EKONOMI
SURABAYA**

**Rosidah Kusuma Ningrum
NBI: 1211700148**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRAK

PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya memiliki berbagai cara untuk mengoptimalkan efektivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi.

Jenis penelitian ini adalah data kuantitatif. Semua karyawan dalam populasi ini memiliki 30 responden. Penelitian ini dilakukan di kota Surabaya dengan sampel PT. Lintas Pengembangan Usaha Ekonomi Surabaya. Uji instrumen data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis yang digunakan berupa uji F dan uji t. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji T menunjukkan bahwa semua variabel X yaitu kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan pada PT. Lintas Pengembangan Usaha Ekonomi Surabaya. Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel X yaitu kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan pada PT. Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya has various ways to optimize the company's effectiveness. The purpose of this study was to determine the effect of partially or simultaneously work ability, work experience and work discipline on employee performance at PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

This type of research is quantitative data. All employees in this population have 30 respondents. This research was conducted in the city of Surabaya with a sample of PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. The data instrument test used is the validity test, reliability test, and classical assumption test. The hypothesis test used is in the form of F test and t test. Data analysis used is multiple linear regression analysis and coefficient of determination.

The conclusion in this study shows that the results of the T test show that all X variables, namely work ability, work experience and work discipline, each have a partial effect on variable Y, namely the performance of employees at PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. The results of the F test show that all X variables, namely work ability, work experience and work discipline simultaneously affect the Y variable, namely the performance of employees at PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

Keywords: Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan aktivitas dalam suatu perusahaan khususnya pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang energi, mekanikal dan elektrikal, khususnya yang berkaitan dengan sistem teknologi alternatif dan terbarukan yang memerlukan sumber daya manusia untuk penggerak utama jalannya suatu kegiatan dalam perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan, maka PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan, karena setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi.

Faktor penting lainnya menghadapi persaingan usaha dalam bidang energi terbarukan maka PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya harus menentukan bentuk susunan organisasi yang lengkap dan penempatan individu atau karyawan dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan memiliki kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pengalaman kerja pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya sangat diperlukan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya memiliki ruang lingkup pekerjaan yang meliputi rancang bangun system Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS), audit konservasi energi, pengadaan peralatan dan kontruksi. Melihat Pada dasarnya mengembangkan perusahaan dibidang energi terbarukan sangat lah tidak mudah, dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi guna bisa

memaksimalkan potensi kinerja yang ada didalam diri karyawan, untuk bisa mengembangkan perusahaan.

Selain faktor kemampuan kerja dan pengalaman kerja, disiplin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Disiplin kerja merupakan hal penting karena kinerja karyawan merupakan masalah yang harus diperbaiki oleh perusahaan. Jika kurangnya kedisiplinan dan norma-norma yang berlaku akan berpengaruh pada efesiensi dan efektifitas kerja. Dengan taat terhadap aturan perusahaan terutama waktu kerja akan mempengaruhi pencapaian hasil kerja yang optimal bagi PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

Melihat pentingnya kinerja karyawan dalam mengoptimalkan efektifitas perusahaan maka diperlukan beberapa faktor yaitu kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya, dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul :

“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA LINTAS USAHA EKONOMI SURABAYA”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kemampuan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya?

4. Apakah kemampuan kinerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kinerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil judul pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Dengan penelitian causal yang jadi populasinya adalah semua karyawan PT. Bina Lintas

Usaha Ekonomi yang mencapai 30 karyawan. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan pengukuran variabel menggunakan skala likert. Pengambilan sampelnya dengan menggunakan sampel jenuh dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bernama PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya yang berkantor di Jl. Jojoran 1 Blok G No.6, Gubeng, Surabaya. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April - Mei 2021.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif diperoleh dari penyebaran kuesioner atau angket pada karyawan PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya dan ada pula data kualitatif yang berbentuk deskriptif atau kalimat yang menjelaskan pokok permasalahan secara logis.

Sumber Data

Sumber data yang ada pada penelitian ini yaitu data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan dengan cara mengisi kuesioner yang disebarkan kepada para responden PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Ada pun data sekunder diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada didapat dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 30 orang meliputi seluruh karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi semua populasi dijadikan sampel penelitian. Maka, sampel yang digunakan untuk penelitian ini yaitu sampel jenuh sebanyak 30 karyawan PT Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian.

Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

1. Uji Instrumen Data
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinieritas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Autokorelasi
 - d. Uji Normalitas
3. Uji Simultan (Uji F)
4. Uji Parsial (Uji T)
5. Analisis Regresi Linier Berganda
6. Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas yaitu pengujian yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai Sig.	Taraf signifikan	Kesimpulan
Kemampuan Kerja (X_1)	X1.1	0,589	0,361	0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,546		0,002	0,05	Valid
	X1.3	0,547		0,002	0,05	Valid
	X1.4	0,655		0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,551		0,002	0,05	Valid
	X1.6	0,486		0,007	0,05	Valid
Pengalaman Kerja (X_2)	X2.1	0,751	0,361	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,769		0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,815		0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,723		0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,597		0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,569		0,001	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	X3.1	0,438	0,361	0,016	0,05	Valid
	X3.2	0,490		0,006	0,05	Valid
	X3.3	0,563		0,001	0,05	Valid
	X3.4	0,640		0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,696		0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,656		0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,759	0,361	0,000	0,05	Valid
	Y1.2	0,875		0,000	0,05	Valid
	Y1.3	0,734		0,000	0,05	Valid
	Y1.4	0,876		0,000	0,05	Valid
	Y1.5	0,742		0,000	0,05	Valid
	Y1.6	0,678		0,000	0,05	Valid

Sumber : Data SPSS Uji Validitas (2020)

Kuesioner dinyatakan valid apabila semua instrument kuesionernya memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa, dengan taraf signifikansi sebesar 5%, kuesioner telah valid karena setiap instrumennya memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, dan nilai signifikansi yang kurang dari nilai taraf signifikan sebesar 5%.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh angka yang disebut koefisien reliabilitas yang dihitung berdasarkan nilai koefisien Alpha Cronbach (α).

Hasil Uji Reliabilitas

Dimensi	Nilai Alpha Cronbach	Alpha	Kesimpulan
Kemampuan Kerja (X_1)	0,797	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0,859	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,868	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,60	Reliabel

Sumber : Data SPSS Uji Reliabilitas (2020)

Dari hasil Uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa, dengan mengacu pada kriteria reliabilitas berdasarkan nilai Alpha Cronbach, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran kuesioner telah reliabel, karena setiap dimensi memiliki nilai Alpha Cronbach yang memenuhi untuk dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, maka data primer yang telah diperoleh dari kuesioner telah valid dan reliabel, sehingga dapat data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang kuat antara variabel prediktor, yaitu kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin karyawan. Keberadaan multikolinieritas dapat menyebabkan hasil analisis bias. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF, dimana diduga terdapat multikolinieritas apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* yang bernilai kurang dari 0,10. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kemampuan Kerja (X_1)	0,467	2,142	Tidak terdapat multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X_2)	0,343	2,912	
Disiplin Kerja (X_3)	0,638	1,568	

Sumber : Data SPSS Multikolinieritas (2020)

Dari hasil tabel Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya

multikolinieritas atau hubungan linear yang kuat antara kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Dengan tidak adanya multikolinieritas, maka analisis dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketiksamaan varian dari residual suatu pengamat dalam ke pengamat lain. Jika model yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:

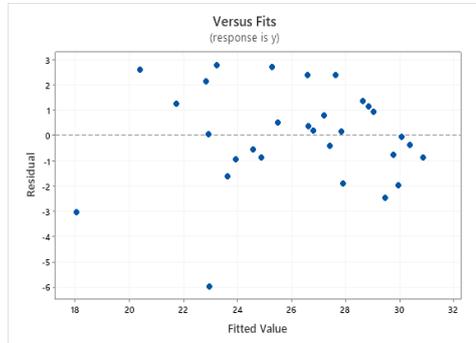


Dari hasil gambar tersebut menunjukkan bahwa plot-plot residual tidak membentuk suatu pola dan menyebar secara acak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual regresi antara kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan memenuhi asumsi identik.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Sebelumnya).

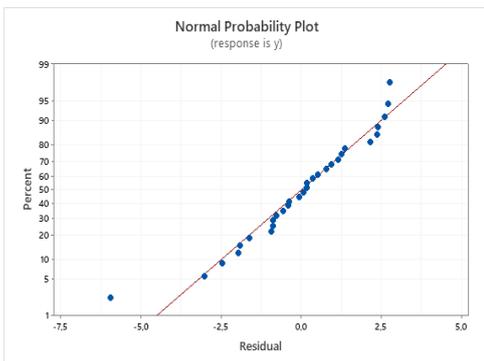
Berikut ini adalah hasil dari uji autokorelasi:



Dari hasil gambar tersebut menunjukkan bahwa plot-plot residual tidak membentuk suatu pola dan menyebar secara acak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual regresi antara kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan memenuhi asumsi independen.

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikansi dalam perhitungan data (Sig) > 5% maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Berikut adalah hasil data uji normalitas:



Hasil gambar tersebut menunjukkan bahwa plot-plot menyebar secara acak dan mengikuti garis normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual regresi antara kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan

disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian untuk mengetahui apakah setidaknya terdapat salah satu dari kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut dengan taraf signifikan 5% Statistik uji ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Simultan

	Jumlah Kuadrat	Derajat bebas	Rata-rata Kuadrat	F	$F_{(0,05;3;26)}$	Signifikansi
Regresi	302,885	3	100,962	24,021	2,98	0,00
Residual	109,281	26	4,203			
Total	412,167	29				

Sumber : Data SPSS Uji F (2020)

Daerah kritis dari pengujian simultan adalah H_0 ditolak apabila nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Tabel 4.9 menunjukkan bahwa, dengan taraf signifikan sebesar 5%, diperoleh nilai F sebesar 24,021 dan nilai signifikansi adalah 0,00. Nilai derajat bebas untuk nilai F tabel adalah 3 untuk pembilang, dan untuk penyebut adalah 26, dimana nilai ini diperoleh dari pengurangan antara jumlah sampel (30) – jumlah variabel independent (3) – 1, yaitu senilai 26, sehingga nilai $F_{(0,05;3;26)}$ adalah 2,98. Dengan mengacu pada daerah kritis dan nilai signifikansi, dimana diperoleh nilai F sebesar 24,021 yang lebih besar dari nilai $F_{(0,05;3;26)}$ sebesar 2,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5%, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin karyawan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial merupakan pengujian untuk mengetahui apakah kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan 5% Statistik uji ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Hasil Uji Parsial

Variabel	Koefisien	T	$t_{(0,025;28)}$	Signifikansi
Kemampuan Kerja (X_1)	0,504	2,395	2,048	0,024
Pengalaman Kerja (X_2)	0,413	2,061		0,049
Disiplin Kerja (X_3)	0,406	2,482		0,020

Sumber : Data SPSS Uji t (Parsial) 2020

Daerah kritis dari uji parsial adalah H_0 ditolak apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dimana nilai derajat kebebasan untuk nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% adalah 28, yang diperoleh dari hasil pengurangan antara jumlah sampel (30) dikurangi 2 (dua). Sehingga nilai $t_{(0,025;28)}$ adalah 2,048. Pada tabel 10, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai t_{hitung} yang lebih dari nilai $t_{(0,025;28)}$ sebesar 2,048, dan masing-masing nilai signifikansi bernilai kurang dari taraf signifikan sebesar 5%. Dengan demikian, H_0 ditolak yang berarti bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan metode analisis untuk mengetahui faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui sumbangsuhnya terhadap kinerja karyawan. Model regresi dari faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.392	4.536		-1.850	.076
	Kemampuan Kerja	.504	.210	.354	2.395	.024
	Pengalaman Kerja	.413	.200	.355	2.061	.049
	Disiplin Kerja	.406	.163	.314	2.482	.020

a. Dependent Variable: Y

Data SPSS Normalitas (2020)

$$Y = -8,392 + 0,504X_1 + 0,413X_2 + 0,406X_3$$

Model diatas menunjukkan bahwa, apabila kemampuan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,504, dengan syarat pengalaman kerja dan disiplin karyawan konstan. Apabila pengalaman kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,413 apabila kemampuan kerja dan disiplin karyawan konstan. Apabila disiplin karyawan meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,406 dengan syarat kemampuan kerja dan pengalaman kerja konstan.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dari faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.704	2.05015

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi (2020)

Nilai koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan seberapa besar variabel prediktor dapat menjelaskan variabilitas dari variabel respon. Tabel diatas menunjukkan bahwa model dari faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,735 yang berarti bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabilitas dari kinerja karyawan sebesar 73,5%, dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara patsial (uji t) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,024 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, dengan arti bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara patsial (uji t) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,049 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, dengan arti bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara patsial (uji t) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,020 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, dengan arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
4. Hasil Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan F hitung sebesar 24,021.
5. Model regresi diatas menunjukkan bahwa, apabila seorang karyawan menilai kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja yang buruk yaitu dengan memberi skor masing-masing 6 untuk kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan tersebut bernilai -0,454, yang berarti bahwa dengan apabila karyawan memiliki keterampilan, pengalaman, dan disiplin kerja yang buruk, maka kinerja karyawan akan juga buruk. Namun apabila seorang karyawan memberi skor masing-masing 30 untuk kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja, dimana hal ini berarti bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja yang sangat baik,

maka kinerja karyawan tersebut bernilai 31,3, yang berarti bahwa kinerja karyawan tersebut juga sangat baik.

6. Dari hasil nilai koefisien determinasi bahwa model dari faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,735, yang berarti bahwa keterampilan karyawan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabilitas dari kinerja karyawan sebesar 73,5%, dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Saran

Berdasarkan penelitian diatas, adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan karyawan PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya dengan adanya kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja dapat mengoptimalkan keefektifitas perusahaan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dengan begitu bisa memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
2. Sehubungan dengan hasil penelitian ini, diharapkan agar perusahaan PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya dapat melakukan evaluasi dan peningkatan kualitas kinerja agar tercipta suasana dan kondisi yang mendukung untuk meningkatnya kinerja pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
3. Diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi acuan dan dikembangkan secara lebih luas oleh pihak lain untuk mengetahui, mengevaluasi, dan memperbaiki kualitas kinerja pegawai PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas diluar penelitian ini. Karena

kemungkinan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. dkk. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Of Social And Politic. Hal 1-7.
- Agus Hermanto, dkk. 2021. *Metedologi Skripsi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Faradistia, R. 2013. *Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut Cabang Calaca*. Jurnal EMBA. Vol.1 No.4
- Febriansyah, A & Deden. 2017. *Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lakumas Rancaekek Bandung*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM Vol. 01 No. 01.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mandasari, Jelita dan Tri Andjarwati. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17) Vol 5, No 2, , Hal 17 – 30.

- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jacson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat
- Paruru. J. dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.1 Maret 2016, Hal. 225 – 233.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (22nd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: 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 Vol. 24.
- Tanjung, R & Susanti, S. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam*. Jurnal Manajemen Vol.8 No.2.
- Tolo, I. dkk. 2016. *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.4, Hal. 256-267.
- Yahya Hairun. 2020. *Evaluasi dan Penilaian dalam Pembelajaran*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Zahro, M. dkk. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadapkinerja Karyawan Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol 12 No 1. doi: 10.19184/jpe.v12i1.6464.
- Zainal. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis Vol.4 No.6 Hal. 83-90.