



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET  
INDOMARET KOTA DEPOK**

**SKRIPSI**

Safira Hanaya

1602025212

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET  
INDOMARET KOTA DEPOK**

**SKRIPSI**

Safira Hanaya

1602025212

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET KOTA DEPOK”** merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 8 Agustus 2020  
Yang Menyatakan,



(Safira Hanaya)  
NIM 1602025212

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET  
KOTA DEPOK

NAMA : Safira Hanaya

NIM : 1602025212

PROGRAM STUDI : Manajemen

TAHUN AKADEMIK : 2019/2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, MBA.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE., MM.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET  
KOTA DEPOK**

Yang disusun oleh :  
Safira Hanaya  
1602025212

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal : 26 Agustus 2020

### Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



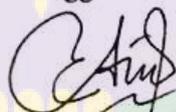
(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Asep Sutarman, S.E., M.B.A)

Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

### Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Safira Hanaya

NIM : 1602025212

Prgram Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

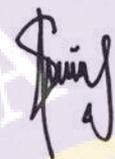
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET KOTA DEPOK”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 8 Agustus 2020  
Yang Menyatakan



(Safira Hanaya)

## RINGKASAN

Safira Hanaya (1602025212)

### **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET KOTA DEPOK**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Kata kunci : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kota Depok.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kota Depok. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan kemampuan kerja dan pengalaman kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sedangkan jenis penelitiannya deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 70 responden. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji t dan uji F.

Hasil penelitian dengan menggunakan *software* SPSS 20.0 menunjukkan bahwa 1). Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 2). Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 3). Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai t hitung kemampuan kerja (3,946) lebih besar dari pada t tabel (1,996), dan pengalaman kerja (2,873) lebih besar dari pada t tabel (1,996) Dan f hitung variable independen (61,542) lebih besar dari f table (3,13). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) diperoleh nilai sebesar 63,7% menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kemampuan kerja dan dan pengalaman kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

## ABSTRACT

Safira Hanaya (1602025212)

### **IMPACT WORK CAPABILITY AND WORK EXPERIENCE ON THE PERFORMANCE OF THE INDOMARET MINIMARKET IN DEPOK CITY'S**

*Thesis. Strata program one management study program. The faculty of the economy and business university of muhammadiyah professor Dr. Hamka. 2020. Jakarta.*

*Key words: effect on job ability and work experience on the performance of the depok city indomaret minimalist employee.*

The study aims to know How Job Capability and Work Experience Affect The Performance Indomaret Minimarket in Depok City's. The theory used in this study is the human resource management theory that deals with job ability and work experience. The research method was used the survey method with data collection techniques through questionnaires, while the type of research was quantitative. The sample in this study is 70 respondents. To test hypotheses used linear regression analysis by doing test T and test F.

Research using SPSS 20.0 software suggests that 1). Work ability has a positive and partial impact on employees' performance. 2). Work experiences have a positive and partial impact on employees' performances.3). Work abilities and work experiences affect employees simultaneously. Because the value t calculates work ability (3.946) is greater than the t table (1.996), and the work experience (2.873) is greater than the t table (1.996) and the f count independently (61.542) is larger than f table (3.13). The value of coefficient determinations (impact  $r^2$ ) is 63.7% indicative that contributions to impact capability and work experience together can affect employee performance. The remaining 36.3% is affected by other factors beyond research.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas khadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Kota Depok”. Shalawat serta salam tercurahkan limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak serta perhatian, ide, dan waktu kepada penulis sepanjang masa perkuliahan, penulis tidak dapat menyelesaikan laporan ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
3. Bapak Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
5. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)

6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
7. Bapak Dr. Asep Sutarman, MBA. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran, masukan dan kritiknya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Edi Setiawan, SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran, masukan dan kritiknya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
9. Orang tua dan keluarga penulis, atas doa, cinta, dukungan, waktu, dan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA yang telah bersedia mengajar dan membimbing kami selama menjalani belajar di kampus Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
11. Semua saudara-saudara, sahabat-sahabat dan teman-teman atas segala motivasi, inspirasi, semangat dan doanya yaitu Randy Himawan, Larissa Kamilah, Radifa Witsqa Muhammad, Lala Mutiara, Nadya Khadijah Putri, Dina fridayanti, Agnes Dwi Fitriani, Alifah Dina, Nisrina Nur Fadhilah, Fazza Saba Sanabila, Riannisa Fitriani, Wardani Ardawida, Opida Mutiara Putri, Jihan Khairunnisa, Gisma Raibestary dan semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa terima kasih dari penulis.

12. Kepada diri sendiri, terima kasih telah berjuang sejauh ini dengan melawan ego serta mood yang tidak tentu selama penulisan skripsi ini.
13. Serta kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan tugas akhir kedepannya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Jakarta, 8 Agustus 2020



(SafiraHanaya)

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i> .....	6
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i> .....	7
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i> .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka.....	17
2.2.1 <i>Kinerja Karyawan</i> .....	17
2.2.1.1 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i> .....	17
2.2.1.2 <i>Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja</i> .....	19
2.2.1.3 <i>Karakteristik Kinerja Karyawan</i> .....	20
2.2.1.4 <i>Dimensi Dan Indikator Kinerja</i> .....	21
2.2.1.5 <i>Efek Kinerja</i> .....	21
2.2.2 <i>Kemampuan Kerja</i> .....	22

2.2.2.1	<i>Pengertian Kemampuan Kerja</i>	22
2.2.2.2	<i>Kompenen Kemampuan</i>	23
2.2.2.3	<i>Jenis – Jenis Kemampuan</i>	24
2.2.2.4	<i>Faktor – Faktor Kemampuan</i>	27
2.2.2.5	<i>Dimensi Dan Indikator Kemampuan</i>	28
2.2.3	<i>Pengalaman Kerja</i>	29
2.2.3.1	<i>Pengertian Pengalaman Kerja</i>	29
2.2.3.2	<i>Faktor – Faktor Pengalaman Kerja</i>	30
2.2.3.3	<i>Pengukuran Pengalaman Kerja</i>	30
2.2.3.4	<i>Dimensi Dan Indikator Pengalaman Kerja</i>	31
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	32
2.4	<i>Hipotesis</i>	34
	<b>BAB III Metode Penelitian</b>	<b>35</b>
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	35
3.2	<i>Operasional Variabel Penelitian</i>	35
3.3	<i>Populasi Dan Sampel Penelitian</i>	39
3.3.1	<i>Populasi</i>	39
3.3.2	<i>Sampel</i>	39
3.4	<i>Teknik Dan Waktu Pengumpulan Data</i>	40
3.4.1	<i>Tempat Dan Waktu Penelitian</i>	40
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	40
3.5	<i>Teknik Pengolahan Dan Analisis Data</i>	40
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	41
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i>	41
3.5.1.2	<i>Uji Realiabilitas</i>	42
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	43
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	44
3.5.3.1	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	44
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	44
3.5.3.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</i>	48
3.5.3.4	<i>Uji Hipotesis</i>	48

3.5.3.4.1 Uji <i>t</i> (Uji Regresi Secara Parsial).....	48
3.5.3.4.2 Uji <i>F</i> (Uji Koefisien Regresi Secara Silmutan)...	49
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	49
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial .....	50
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda.....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
4.1.1 Sejarah Minimarket Indomaret.....	52
4.1.2 Visi, Moto, Budaya Dan Esensi Minimarket Indomaret.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi Minimarket Indomaret.....	55
4.1.4 Gambaran Umum Karyawan Minimarket Indomaret Kota Depok.....	58
4.2 Hasil Pengolahan Data Dan Pembahasan .....	60
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	60
4.2.1.1 Uji Validitas .....	60
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	62
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	63
4.2.2.1 Presepsi Karyawan Terhadap Kemampuan Kerja ( $X_1$ )....	63
4.2.2.2 Presepsi Karyawan Terhadap Pengalaman Kerja ( $X_2$ )....	70
4.2.2.3 Presepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	76
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	82
4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	82
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	83
4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	88
4.2.3.4 Analisis Uji Hipotesis .....	89
4.2.3.5 Analisis Koefisien Korelasi .....	91
4.3 Pembahasan.....	93
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>99</b>
5.1 Kesimpulan .....	99
5.2 Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA..... 104

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	13
2.	Operasional Variabel.....	36
3.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i> .....	41
4.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden .....	43
5.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya <i>Autokorelasi</i> .....	47
6.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier .....	50
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	60
11.	Uji Validitas Kemampuan Kerja .....	61
12.	Uji Validitas Pengalaman Kerja .....	61
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	62
14.	Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan.....	62
15.	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.....	63
16.	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin.....	64
17.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat.....	64
18.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan.....	65
19.	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan.....	65
20.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.....	66
21.	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.....	66
22.	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.....	67

23.	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.....	67
24.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan persoalan dalam rangka melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.....	68
25.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) .....	68
26.	Sebelum bekerja disini, saya sudah bekerja ditempat lain.....	70
27.	Saya merasa sudah cukup lama bekerja disini.....	70
28.	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan memuaskan.....	71
29.	Saya dapat menguasai pekerjaan dengan baik.....	71
30.	Saya selalu menangani pelanggan dengan prosedur yang benar .....	72
31.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat memberikan pelayanan kepada pelanggan.....	72
32.	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.....	73
33.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan .....	73
34.	Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja, sangat mendukung proses penempatan karyawan.....	74
35.	Saya mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja .....	74
36.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) .....	75
37.	Saya dapat tiba dikantor tepat pada waktunya .....	76
38.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	76
39.	Saya dapat menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan .....	77
40.	Saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja .....	77
41.	Saya mampu berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.....	78

42.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.....	78
43.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.....	79
44.	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.....	79
45.	Saya selalu mengikuti prosedur dan jadwal perusahaan.....	80
46.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.....	80
47.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	81
48.	Hasil Regresi Linier Berganda.....	82
49.	Hasil Uji Normalitas.....	84
50.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	85
51.	Hasil Uji Autokorelasi.....	87
52.	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	88
53.	Hasil Uji Statistik F.....	90
54.	Koefisien Korelasi Parsial Antara Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan.....	91
55.	Koefisien Korelasi Parsial Antara Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan.....	92
56.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	93

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Pendapatan Dan Laba Indomaret .....	3
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	33
3.	Data Populasi Dan Sampel Penelitian.....	40
4.	Struktur Organisasi Minimarket Indomaret .....	55
5.	Grafik Normalitas Probability Plot .....	84
6.	Grafik Scatterplot.....	86

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	1/26
2.	Data Variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ).....	5/26
3.	Data variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ).....	7/26
4.	Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	9/26
5.	Hasil <i>Output SPSS</i> Versi 20.0.....	11/26
6.	Tabel r.....	17/26
7.	Tabel t.....	18/26
8.	Tabel F.....	19/26
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi.....	20/26
10.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi.....	21/26
11.	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi.....	22/26
12.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I.....	23/26
13.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II.....	24/26
14.	Surat Tugas.....	25/26
15.	Daftar Riwayat Hidup.....	26/26

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset utama bagi suatu perusahaan, sumber daya manusia berperan aktif dalam menjalankan tugas di suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki keinginan, kemampuan, dan latar belakang yang dapat dikembangkan dalam suatu lingkungan perusahaan. Sumber daya manusia tidaklah sepenuhnya selalu bersifat positif seperti uang, material, dan mesin. Sumber daya manusia tidak selalu bisa di atur dalam menjalankan suatu hal yang ada di perusahaan (Hariandja, 2002:2).

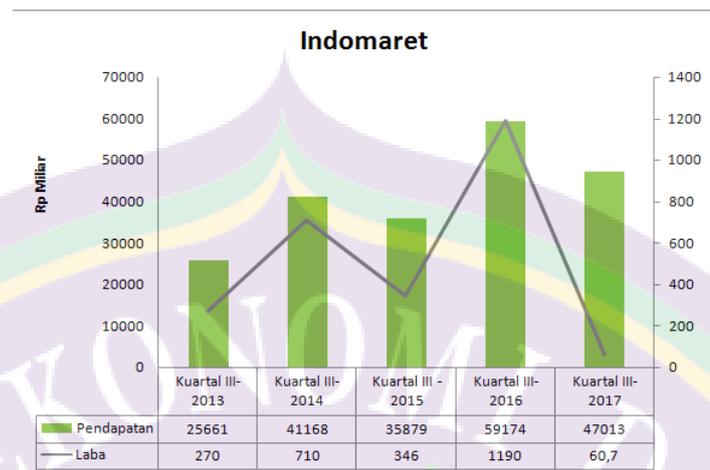
Sebuah perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk melakukan pengelolaan SDM sehingga karyawannya memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya. MSDM merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan Sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai (Mathis, 2012:5).

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m<sup>2</sup>. Toko pertama dengan nama Indomaret dibuka di Ancol, Jakarta Utara, pada tanggal 20 Juni 1988, dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Tahun 1997

perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2017, jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi: koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatra, Jawa, Madura, Bali, NTB, Kalimantan, Sulawesi dan Ambon. Motto perusahaan adalah "Mudah dan Hemat" (Indomaret, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena terbukti manfaatnya, suatu perusahaan pasti sangat menginginkan para karyawannya untuk bekerja yang sangat baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar tercapainya target yang telah ditetapkan, tanpa adanya kinerja karyawan yang baik dari karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan sekarang yang dilakukan itu harus berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk yang akan datang lebih berkualitas dari saat ini (Anung Pramudyo, 2010:3).

Kinerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari pengalaman kerja dan kemampuan kerja. Maka karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tentunya tidak terlepas dari kemampuan yang ada di dalam diri karyawan tersebut, kemampuan kerja seseorang akan terlihat dari hasil yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di dalam perusahaan (Hasibuan, 2007:105).



*Sumber : Indomaret, 2020*

**Gambar 1**

### **Pendapatan dan Laba Indomaret**

Dapat dilihat dari grafik diatas bahwa pendapatan dan laba indomaret mengalami fluktuasi yang signifikan hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor *internal* dan *eksternal*. Salah satu dari faktor *internal* tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang baik atau buruk dapat mengakibatkan penurunan target penjualan. Apabila target perusahaan menurun maka akan berdampak kepada penurunan pendapatan perusahaan sehingga menurunkan pula laba atau keuntungan perusahaan.

Kinerja karyawan indomaret yang menurun dapat mempengaruhi hasil pendapatan yang didapat setiap bulannya. Hal tersebut dapat terjadi jika karyawan melakukan kesalahan seperti karyawan yang datang tidak tepat waktu, karyawan yang menghilangkan barang, dan karyawan yang kurang ramah terhadap para pembeli.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat,

minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2007:67).

Kemampuan yang di miliki seseorang itu sifatnya mutlak dalam diri seorang karyawan sehingga mereka dapat melakukan aktivitas dan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka dan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik sesuai dengan ketentuan yang sudah di terapkan. Kemampuan kerja karyawan di tentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan sikap dan kemampuan keterampilan. Jika karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka sesuai apa yang sudah di terapkan maka mereka sudah memiliki kemampuan dalam bekerja secara keseluruhan, dimana karyawan tersebut berarti telah menunjukan seberapa kemampuan yang telah mereka miliki (Mangkunegara, 2011:67).

Seorang karyawan yang memiliki suatu kemampuan dengan sendirinya maka dapat mencerminkan hasil kinerja mereka sendiri. Karyawan yang memiliki kemampuan itu menjadi suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan karena dengan adanya kemampuan mereka dapat mampu menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Perusahaan juga perlu mengetahui kemampuan dari setiap karyawannya, karena dengan mengetahui kemampuan karyawannya perusahaan juga dapat memahami sifat yang di miliki oleh pegawainya. Dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga

dapat terciptanya suasana kerja yang lebih baik dan yang di inginkan. (Gibson, 2006:96).

Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka akan mengharapkan kinerja yang baik sekaligus menjadi contoh bagi karyawan yang masih baru bergabung kedalam perusahaan. Hal tersebut adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan pengalaman kerja (Malayu, 2016:55).

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumber daya dalam potensial terhadap mengelola perubahan dirinya. Dari pengalaman juga seseorang dapat memperoleh bekal dan modal dalam memahami unsur - unsur dari penyebab keberhasilan dan penyebab kekurangan dalam bekerja. Dengan semakin bertambahnya usia maka seseorang akan semakin bertambahnya pengetahuan tentang pekerjaan dan cara memandang sesuatu juga akan semakin bijak. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan (*hardskill*), keterampilan (*softdkill*) di kembangkan melalui pendidikan. Sedangkan keterampilan (*softskill*) dapat dikembangkan dari pengalaman kerja (Trijoko, 2004:82).

Untuk memperkuat penelitian ini, peneliti merujuk pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian Watdani (2017), Paruru (2016), Situmeang (2017), dan Ariani dkk (2020). Menghasilkan bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berbeda dengan penelitian Njogu (2017), Alvin (2017), dan Lumintang (2019). Menghasilkan bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti di minimarket Indomaret Kota Depok dengan judul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET KOTA DEPOK”**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Diprediksi grafik pendapatan yang tidak stabil dari tahun ke tahun terjadi karena kinerja kerja karyawan yang tidak maksimal.
2. Diduga pendapatan perusahaan yang tidak stabil disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan yang kurang maksimal.
3. Pengalaman kerja karyawan diduga sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.
4. Diduga kemampuan kerja yang kurang maksimal dapat menurunkan kinerja karyawan.
5. Diduga pengalaman kerja karyawan yang kurang dapat menurunkan kinerja karyawan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi perusahaan, maka dalam hal ini penulis membatasi penyajian masalah yang akan dibahas. Adapun permasalahan itu, hanya di khususkan pada Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket Indomaret Kota Depok.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret Kota Depok?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret Kota Depok?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret Kota Depok?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan yang ingin dicapai penulis untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja pada minimarket indomaret kota depok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja pada minimarket indomaret kota depok.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan minimarket indomaret kota depok.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan hasil yang didapatkan memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi atau bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan bahan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah karyawan. Khususnya yang menyangkut dengan kemampuan kerja dan pengalaman kerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran keputusan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran perusahaan.

3. Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian – penelitian selanjutnya mengenai hal – hal yang berkaitan dengan Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kiki Rindy Arini Mochammad Djudi Mukzam Ika Ruhana. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)". *Administrasi Bisnis* Volume 22 No.1 Mei, Djombang
- Hardi Pramana Putra dan Muhammad Harlie Khuzaini. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja, Persyaratan Jabatan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Benawa Citra Putra Tabalong". *Komunikasi Bisnis dan Manajemen* Volume 2 No.4 Juli, Banjarmasin
- Eza Herlambang Taufik, Muhammad Harlie, Kurniaty. (2015). "Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen* Volume 4 No.1 Januari Banjarmasin
- Rabiyatul Jasyah. (2018). "The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance". *Archives of Business Research* Volume 6 No.12 Desember
- Severin Hornung, Thomas Höge, Jürgen Glaser, Matthias Weigl. (2018). "Thriving or Surviving in High-performance Work Systems? Implications of HRM Configuration for Job Engagement and Work Ability". *Archives of Business Research* Volume 5 No.12 April
- Betty Zelda Siahaan. (2018). "Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta". *Manajemen Pendidikan Jakarta*
- Ika Rahmatika. (2015). "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *E-Jurnal UIN Syarif Hidayatullah*. No. 1435
- Slamet Riyadi. (2011). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". *Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 13 No.1 Maret
- Kevin C. Tangkawang, Victor P. K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah". *Jurnal EMBA* Volume 7 No. 1 Januari
- Rosinta Romauli Situmeang. (2017). "Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah". *Jurnal AJIE* Volume 2 No. 2 Mei

- Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong, Rita N. Taroreh. (2019). “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)”. Jurnal EMBA Volume 7 No. 1 Januari
- Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung. (2020). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries”. Jurnal DIMENSI Volume 9 No. 1 Maret
- Henny, Enjelia, Michael Luhur, Inggriani Gunarsih, Koko Setyohadi Wijaya. (2019). “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa” Jurnal AKSARA PUBLIC Volume 3 No. 1 Februari
- David Dan Tria Oktaviani. (2018). “Pengaruh Gaji Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru” Jurnal PROCURATIO Volume 6 No. 2 Juni
- Ida Wairimu Njogu. (2017). “Effect Of Employees’ Work Experience On Performance Within Hotel Industry: A Case Of Amber Hotel, Kenya.” Jurnal SUMMER Volume 4 No. 2 Mei
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. (2015). “Pengaruh Motivasi Dan Kopemsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.” Jurnal AGORA Volume.3 No 2 Surabaya
- Desi Septriani. (2017). “Cara Manajer Meningkatkan Kepuasan Kerja Personil.” Jurnal Administrasi Pendidikan Padang
- Riscy Ratulangi. (2016). “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado.” Jurnal EMBA Volume 4 No. 4 September Manado
- Otolince Tekege. (2018). “Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Di Kabupaten Nabire.” Jurnal EMBA Volume 6 No 4 September Manado
- Wibowo. 2011 *Manajemen Kinerja* Rajawali Press : Jakarta
- Imam Arrywibowo. (2017). “Prestasi Kerja Dipengerahui Oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus Pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan.” Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis Volume 1 No.1 Mei Balikpapan
- Ni Luh Sekartini. (2016). “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra.” Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 3 No. 2 September

Sih Darmi Astuti. (2010). "Model Person Organization FIT (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan." Jurnal JBE Volume 17 No.8 Maret

Sutrisno E. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kesatu. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Nessia Kusuma Wardani. (2017) "Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT Smart Tbk." Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6 No.5 Mei Surabaya

Julita. (2016) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado" Jurnal EMBA Volume 5 No.1 Maret Manado

Bangun Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Erlangga

Indomaret.co.id (16 Januari 2014) Sejarah, Visi dan Misi <https://indomaret.co.id/korporat/seputar-indomaret/peduli-dan-berbagi/2014/01/16/sejarah-dan-visi/> (diakses 29 Juni 2020, 13:00)