

HUBUNGAN KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN CV. RAVENALA

Yuwan Ditra Krahara¹, Denardo², Agus Humaidi³

Jurusan Relasi Industri, Politeknik Krakatau

E-mail : yuwanditra820@gmail.com, denardo.polka@gmail.com,

Abstract

This study aims to analyze the relationship between skills and work experience on work performance of Cv. Ravenala. The research method used is correlational quantitative method, with non-probability sampling technique and using saturated sampling. Data technique using questionnaire. The population in this study were all employees of CV. Ravenala. Based on the results of multiple linear regression research from the test, it was found that partially the skills and work experience had a significant relationship with the work performance of the employees of CV. Ravenala, From the results of the F test that simultaneously skills and work experience there is a significant relationship to the work performance of employees of CV. Ravenala. From the conclusion that partially, skills and work experience have a significant relationship with job performance, while simultaneously skills and work experience have a significant relationship with job performance.

Keywords: Skills, Work Experience and Job Achievement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Hubungan Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cv. Ravenala. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif korelasional, dengan teknik non probability sampling dan menggunakan sampling jenuh Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Ravenala. Berdasarkan hasil penelitian regresi linier berganda dari uji t diperoleh temuan bahwa secara parsial Keterampilan dan Pengalaman Kerja terdapat hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan CV. Ravenala, Dari hasil uji F bahwa secara simultan Keterampilan dan Pengalaman Kerja terdapat hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan CV. Ravenala. Dari hasil kesimpulan bahwa secara parsial Keterampilan dan Pengalaman Kerja terdapat hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja, sedangkan secara simultan Keterampilan dan Pengalaman Kerja terdapat hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kata kunci : Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen dasar dari setiap perusahaan, karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi bagi perusahaan, sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memperoleh karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan pada perusahaan sebelumnya, Target yang telah dicapai

karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV. Ravenala merupakan perusahaan yang berada di Kota Cilegon, sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang penyewaan jasa tenda, CV. Ravenala di tuntut untuk menjadi perusahaan yang dapat diperaya oleh perusahaan lain dan pemerintahan setempat

Salah satu faktor yang dapat melihat karyawan mahir dalam memasang tenda dilihat keterampilan dari karyawan itu sendiri, Keterampilan yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Keterampilan seorang Karyawan saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang pegawai mempunyai potensi keterampilan yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja.

Ketika berbicara pelatihan yang dilakukan pada karyawan itu sendiri maka berbicara tentang produktifitas kerja pada karyawan, dimana ketika karyawan itu diberikan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan dan dimana ketika kinerja perusahaan sudah baik maka akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan secara menyeluruh,

Menurut Hasibuan Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

2. LANDASAN TEORI

A. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.(Haekal, 2016). Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan, dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. (Baharuddin et al., 2013). Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Patras, 2017). Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan, dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. (Sungkono & Dewi, 20017). prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.(Karim, 2013). prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Nurriqli & Karsudjono, 2020)

B. Keterampilan

keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh

praktek. Lian (2013). keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangible. Selain physical, makna skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motoric, perceptual dan bahkan social abilities seseorang. Irianto (2010). Keterampilan dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu (1) keterampilan teknis, (2) keterampilan menyelesaikan masalah dan membuat keputusan agar dapat mengidentifikasi berbagai masalah, membuat serta mengevaluasi berbagai alternatif, dan membuat pilihan-pilihan yang kompeten, dan (3) keterampilan antarpersonal meliputi keterampilan mendengarkan, memberi umpan balik dan resolusi konflik. Tujuan pengembangan keterampilan seorang pegawai mengenai sumber daya manusia (SDM). (Tolo & Sepang, 2016) Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau Kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. (Maringan et al., 2016). keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktik. (Ratnasari, 2015)

C. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. (Romauli Situmeang, 2017). Pengalaman merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik. (Sumadewi & Suwandana, 2017). pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk

terjun dalam bidang tertentu. (Ratulangi & Soegoto, 2016). Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. (Kasegar, 2017). pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. (Hutama et al., 2016). pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. (Indrawan, 2017). Pengalaman kerja merupakan pengalaman seorang karyawan yang telah memiliki jam kerja yang tinggi atau pengalaman yang lama dengan adanya pengalaman dapat memecahkan berbagai macam masalah, persoalan, penyelesaian tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan individu karyawan. (Sataloff et al., 2020)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik riset lapangan (survei) dengan cara menyebarkan kuisioner yang berisi lembaran pernyataan-pernyataan kepada responden kepada karyawan yang bekerja di CV. Ravenala.

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Ravenala, selama Tiga Bulan dari 23 Desember 2019 – 14 Maret 2020 sebanyak 35 responden sumber populasi yang akan dicapai adalah Karyawan yang bekerja sebagai Divisi operasional pada CV. Ravenala.

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak

memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan metode *sampling jenuh*, yaitu semua anggota dijadikan sampel, sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden yang merupakan responden Karyawan Divisi Operasional pada CV. Ravenala.

			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000
	Std. Deviation		3,340
	Absolute		,093
Most Extreme Differences	Positive		,093
	Negative		-,054
	Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200

Tabel 4.1 Tabel Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	35	100
Perempuan	0	0
Total	35	100
Kelompok Umur		
23 – 28 Tahun	13	37
29 – 34 Tahun	15	43
>34 tahun	7	20
Total	35	100

Sumber: Data diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden sebagian besar berusia 29- 34 tahun dengan persentase sebesar 43 % dari total responden diikuti dengan golongan 23 -28 tahun dengan persentase sebesar 37%. Sisanya adalah > 34 Tahun yakni sebesar 20 %

B. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji Residual Kolmogorov-Smirnov-Test. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Jika taraf signifikansi > 0.05 , maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.2 : Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olahan Data SPSS 23.0

Pedoman pengambilan keputusan :

Nilai Sig. Atau signifikansi $> 0,05$ distribusi Normal

Nilai Sig. Atau signifikansi $< 0,05$ distribusi tidak Normal

Terlihat bahwa nilai signifikansi bernilai

0,200 $> 0,05$ sehingga disimpulkan residual

telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 : Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	IF
(Constant)	20,088	10,039			2,001	,054		
Keterampilan	,364	,119	,403		3,059	,004	,890	1,123
Pengalaman Kerja	,539	,152	,468		3,552	,001	,890	1,123

Dari hasil perhitungan tabel 4.4 uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0.1 (10%), artinya tidak

ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki VIF kurang dari 10 (<10).

C. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variabel (homoskedastisitas) dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan Metode *Glejser* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 : Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,056	5,774		1,049	,302
Keterampilan	-,022	,068	-,060	-,320	,751
Pengalaman Kerja	-,032	,087	-,069	-,371	,713

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Keterampilan (X1) sebesar 0,751 $>$ dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas, sementara itu diketahui nilai signifikansi variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,713 $>$ dari 0,05 artinya tidak terjadi heteokedastisi.

D. Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan (simultan) antara dua variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 4.6: Uji Korelasi Berganda Model Summery

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df	f2	Sig. F Change
1	,711 ^a	,506	,475	3,443	,506	16,374		2	,000

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

Sumber: Olahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi F change lebih kecil daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan berkorelasi. kemudian untuk melihat tingkat keeratan hubungan terebut nilai koefisien korelasi pada tabel tersebut sebesar 0, 711 maka hubungan Keterampilan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja korelasinya kuat

E. Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah tabel hasil *R-Square* dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 23.0:

Tabel 4.7 :Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,475	3,443

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

Sumber: Olahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,475 yang artinya hubungan variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 47,5%

F. Analisis regresi berganda

Besarnya perubahan pada faktor Prestasi Kerja akibat perubahan pada faktor independen Keterampilan dan Pengalaman Kerja dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh. Dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 diperoleh hasil seperti yang tertera dalam Tabel berikut:

Tabel : Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,547	22,577		334	740
Keterampilan	1,062	,191	,698	,560	000
Pengalaman Kerja	,204	,326	,079	627	535

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Olahan Data SPSS 23.0

G. Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (Keterampilan dan Pengalaman Kerja) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (Prestasi Kerja).

Tabel: Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	20,088	10,039		2,001	,054
Keterampilan	,364	,119	,403	3,059	,004
Pengalaman Kerja	,539	,152	,468	3,552	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Olahan Data SPSS 23.0

Nilai t hitung pada variabel Keterampilan (X1) adalah sebesar 3,059 dengan tingkat signifikansi 0,004. Karena $t_{hitung} 3,059 > t_{tabel} 2,03452$ dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung pada variabel Pengalaman Kerja (X2) adalah sebesar 3,552 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena $t_{hitung} 3,552 > t_{tabel} 2,03452$ dan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

H. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.19 dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu :

Tabel: Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	388,202	2	194,101	16,374	,000 ^b
Residual	379,341	32	11,854		
Total	767,543	34			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Berdasarkan uji ANOVA yang dapat dilihat pada Tabel 4.19, maka dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 16,374 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} 3,28$ lebih besar dari ($F_{hitung} 10,338$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang Keterampilan (X1) Pengalaman Kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

I. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian terdapat hubungan Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada karyawan CV. Ravenala secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

Dengan melibatkan sebanyak 35 orang responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi kerja. Dari tabel tersebut dapat diterangkan bahwa angka Adjusted R square sebesar 0,475 menunjukkan bahwa 47,5 persen variabel Keterampilan dapat di jelaskan oleh variabel Keterampilan dan Pengalaman Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 52,5 persen dijelaskan oleh variabel lain.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh. Rum Arisandy (2015) keterampilan dan pengalaman kerja sama-sama mempengaruhi prestasi kerja, peneliti memberikan kesimpulan bahwa variabel Keterampilan yaitu kemampuan yang sangat menunjang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan memiliki korelasi dengan pengalaman kerja, semakin

lama pengalaman kerja maka karyawan tersebut akan semakin memiliki Keterampilan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan tersebut.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menjelaskan bahwa dalam penelitian ini dalam prosesnya telah diusahakan dengan maksimal, namun skripsi ini tetap memiliki sejumlah kekurangan yang menjadi bagian dari keterbatasan penelitian ini.

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada perguruan tinggi yang berstatus swasta, sehingga masih perlu diuji kembali apakah hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan secara lebih luas untuk perguruan tinggi yang berstatus negeri.

Pemilihan indikator untuk mengukur masing-masing variabel penelitian mengacu pada satu teori, sehingga dapat saja hasil pengukuran kurang komprehensif.

5. KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 3,059 > t_{tabel} 2,03452$ dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat Hubungan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Ravenala. Berdasarkan pengolahan data didapat hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,700 hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan dengan Prestasi Kerja memiliki hubungan yang Kuat.
2. Berdasarkan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 3,552 > t_{tabel} 2,03452$ dan

tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Ravenala. Berdasarkan pengolahan data didapat hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,097 hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dengan Prestasi Kerja memiliki hubungan yang Rendah.

3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai nilai F_{hitung} sebesar $16,374 > F_{tabel} 3,28$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan terdapat Hubungan yang signifikan antara Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Ravenala. Berdasarkan pengolahan data didapat hasil koefisien determinasi (KD) sebesar 0,475 berarti sumbangan Hubungan Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 47,5 % sedangkan sisanya 52,5 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi Perusahaan CV. Ravenala implikasinya adalah memberikan pertimbangan-pertimbangan faktor yang meningkatkan hubungan Prestasi Kerja beberapa diantaranya yang ternyata terbukti melalui penelitian ini adalah variabel Keterampilan dan Pengalaman Kerja, namun masih ada variabel lain yang dapat meningkatkan hubungan Prestasi Kerja yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Bagi CV. Ravenala supaya mempertahankan dan meningkatkan Hubungan Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan cara mempertahankan variabel Keterampilan

dan Pengalaman Kerja yang sudah ada saat ini

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Keterampilan dan Pengalaman Kerja memiliki Hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada CV. Ravenala. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel Prestasi Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Mengingat persaingan dalam bisnis semakin ketat bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan Pengalaman Kerja dengan melakukan pelatihan secara berkala serta memenuhi keinginan konsumen yang selalu berubah.
2. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja, disarankan bagi pihak perusahaan untuk selalu berinovasi menciptakan desain yang inovatif terutama model model dan desain.

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir maupun Motivasi yang sekiranya dapat memperkuat penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56–68.
- Haekal, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Universitas Malikussaleh*, 17(April), 27–41.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 40(1), 13–22.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafã%o Bambu Express Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 513–522. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2725>
- Kasegar, G. F. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3058–3067. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17351>
- Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarinda. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(2), 135–150. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/1180/106>
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v4i1.72>

- Patras, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1978–1988. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16480>
- Ratnasari, T. (2015). Tuti Ratnasari Jurnal Magister Manajemen, Vol.01, No.1, Januari 2015. *Jurnal Magister Manajemen*, 01(1), 30–45.
- Ratulangi, R., & Soegoto, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sataloff, R. T., Johns, M. M., & Kost, K. M. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Ejrm Vol.*, 113–125.
- Sumadewi, N. P. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4070–4098.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (20017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017: 1991-2017*, 45(Supplement), S-102.
- Tolo, I., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 256–267.