

**PENGARUH *WORK ABILITY* DAN *WORK EXPERIENCE* TERHADAP  
PRESTASI KARYAWAN PT LPP RRI CIREBON**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon



**Disusun Oleh :**

**ATI RUSMIATI**

**NIM. 200111033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2023/2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK ABILITY* DAN *WORK EXPERIENCE* TERHADAP  
PRESTASI KARYAWAN LPP RRI CIREBON**

**Oleh :**

**Ati Rusmiati**

**NIM. 200111033**

Cirebon, 22 Agustus 2024

Disetujui dan Disahkan Oleh :

Pembimbing 1

Pembimbing 2

**DR. Sari Laelatul Qodriah, M.SI**  
NIDN. 0407107401

**Risdianto, SE.,M.M**  
NIDN. 0410037602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

KETUA PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN

**Dr. Asep Gunawan, M.SI**  
NIDN. 0008086601

**Puspa Dewi Yulianty, S.PD.,M.M**  
NIDN. 0408079101

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK ABILITY* DAN *WORK EXPERIENCE* TERHADAP  
PRESTASI KARYAWAN LPP RRI CIREBON**

**Oleh :**

**Ati Rusmiati**

**NIM.200111033**

Telah Dipertahankan di Depan Penguji

Pada Tanggal : 22 Agustus 2024

1. **DR. Sari Laelatul Qodriah, M.SI**  
Pembimbing I (.....)
2. **Risdianto, SE.,M.M**  
Pembimbing II (.....)
3. Penguji I (.....)
4. Penguji II (.....)

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

**Dr. Asep Gunawan, M.,SI**  
NIDN. 0008086601

**Puspa Dewi Yulianty, S.PD.,M.M**  
NIDN. 0408079101

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ati Rusmiati  
Nim : 200111033  
Tempat Tanggal Lahir : Kuningan, 01 Maret 2002  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Menyusun karya ilmiah skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Ability* dan *Work Experience* Terhadap Prestasi Karyawan LPP RRI Cirebon” menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya bersedia mempertanggung jawabkan sesuai aturan yang berlaku apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 18 Agustus 2024

Peneliti

**Ati Rusmiati**  
**NIM. 200111033**

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTO**

“Kesuksesan bukanlah akhir dari perjalanan, melainkan awal dari pencapaian yang lebih besar”

- *Nelson Mandela* -

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga saya terutama Alm. Bapak Udin Marjun dan Ibu Sanimah selaku orang tua saya yang selalu memberikan dorongan, motivasi dan do'a disetiap waktu untuk saya.

**Ati Rusmiati**  
**NIM. 200111033**

**PENGARUH WORK ABILITY DAN WORK EXPERIENCE TERHADAP  
PRESTASI KARYAWAN LPP RRI CIREBON**

**ABSTRAK**

Dalam penelitian ini terdapat variable *Work Ability* (X1) *Work Experience* (X2) Prestasi Karyawan (Y). penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: 1. Untuk menganalisis sejauh mana *Work Ability* terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon, 2. Untuk menganalisis *Work Experience* terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon, 3. Untuk menganalisis *Work Ability* dan *Work Experience* terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di LPP RRI Cirebon dengan total saampel 63 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode: Wawancara, Kusioner, studi pustaka. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert Teknik analisis data yang digunakan yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t dan uji f, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien determinasi. Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian telah terbukti: 1. *Work Ability* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan, 2. *Work Experience* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan, 3. *Work Ability* dan *Work Experience* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap Prestasi Karyawan di LPP RRI Cirebon.

**Kata Kunci:** *Work Ability*, *Work Experience* Prestasi Karyawan

**Ati Rusmiati**  
**NIM. 200111033**

**THE EFFECT OF WORK ABILITY AND WORK EXPERIENCE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF LPP RRI CIREBON**

**ABSTRACT**

*In this study there are variables Work Ability (X1) Work Experience (X2) Employee Achievement (Y). this research was conducted to determine: 1. To analyze the extent of Work Ability on employee performance at LPP RRI Cirebon, 2. To analyze Work Experience on employee performance at LPP RRI Cirebon, 3. To analyze Work Ability and Work Experience on employee performance at LPP RRI Cirebon. The approach in this study used a descriptive quantitative approach. The population in this study were all employees at LPP RRI Cirebon with a total sample of 63 people. Data collection methods used in this study using the method: Interview, Questionnaire, literature study. The measurement scale in this study uses a Likert scale. The data analysis techniques used are: Validity Test, Reliability Test, t test and f test, Multiple Linear Regression Analysis, Test Coefficient of determination. The study found the results that all hypotheses in the study have been proven: 1. Work Ability has a positive and significant influence on Employee Achievement, 2. Work Experience has a positive and significant influence on Employee Achievement, 3. Work Ability and Work Experience have a positive and significant influence simultaneously (simultaneously) on Employee Achievement at LPP RRI Cirebon.*

**Keywords:** *Work Ability, Work Experience, Employee Achievement*

## KATA PENGANTAR

### **Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh**

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Ability* dan *Work Experience* Terhadap Prestasi Karyawan di LPP RRI Cirebon”**. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Namun peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratasi. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT.
2. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Risdianto SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberi pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMC, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Kepada ibu Sanimah, kanjeng ratu mamih yang cantik jelita dan paling baik hati sejagat Talaga Bogo, kanjeng yang selama ini selalu mendo'akan dan menyayangi serta memberikan dukungan kepada saya tanpa henti saya dapat melanjutkan kuliah sampai jenjang S1.
9. Kepada almarhum bapak Udin Marjun, saya telah melalui banyak badai tanpa kehadiran ayah. Rasa rindu sering membuat saya tertampar dengan kenyataan. Namun, itu tidak mengurangi rasa bangga dan rasa terima kasih atas kehidupan yang bapak berikan. Penulis memberikan tulisan ini kepada malaikat pelindung di surga.
10. Terima kasih kepada kakak laki-lakiku tersayang, Deden Sunandar, yang selalu menjadi panutanku. Penulis mengucapkan terima kasih atas semua doa, dukungan, dan bimbingan yang telah diberikan kepadaku.
11. Teman – teman Universitas Muhammadiyah Cirebon terima kasih atas motivasinya.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan

kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.**

Cirebon, 18 Agustus 2024

**Ati Sumiati**

**NIM: 2001110033**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	15
1.3 Batasan Masalah.....	16
1.4 Rumusan Masalah .....	16
1.5 Tujuan penelitian .....	17
1.6 Manfaat Bagi Praktisi .....	17
BAB II LANDASAN TEORI.....	18
2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
2.2 Uraian Teori .....	22
2.3 Work Experience .....	26
2.4 Prestasi Kerja.....	32

2.5 Kerangka Berpikir .....	38
2.6 Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Metode Penelitian .....	46
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	47
3.3 Populasi Dan Sensus .....	50
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian .....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.6 Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>64</b>
4.1 Gambaran Umum Responden.....	64
4.2 Karakteristik Responden .....	67
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian .....	72
4.4 Uji validitas dan uji reliabilitas.....	85
4.5 Pengujian Hipotesis .....	87
4.6 Uji Hipotesis.....	89
4.7 Pembahasan .....	93
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>103</b>
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran .....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>110</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan .....	6
Tabel 1. 2 Data Prestasi Karyawan .....	7
Tabel 1. 3 Prasurvey <i>Work Ability</i> .....	10
Tabel 1. 4 Hasil Observasi <i>Work Ability</i> pada Karyawan LPP RRI Cirebon .....	11
Tabel 1. 5 Data Karyawan RRI Berdasarkan Lama Kerja .....	13
Tabel 2. 1 Ikhtisar Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	48
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 3. 3 Tabel Skala Likert .....	54
Tabel 3. 4 Kategori Skala.....	56
Tabel 3. 5 Pengukuran Kategori.....	59
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan .....	70
Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan unit kerja.....	71
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Pada Variable <i>Work Ability</i> (X1) .....	72
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Pada Variable <i>Work experience</i> (X2) .....	78
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Pada Variable Prestasi Karyawan (Y).....	82
Tabel 4. 8 Uji Validitas Realibilitas Instrumen.....	86
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas .....	87
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4. 11 Hasil Koefesien Determinasi .....	89
Tabel 4. 12 Uji t .....	90

Tabel 4. 13 Uji F .....	92
-------------------------	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Anugerah Jurnalistik Kominfo 2023 .....	3
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	111
Lampiran 2 Hasil Kuesioner .....	116
Lampiran 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	122
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	126
Lampiran 5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	126
Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	127
Lampiran 7 Hasil Uji T .....	127
Lampiran 8 Hasil Uji F .....	127
Lampiran 9 Dokumentasi .....	128

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi semakin pesat membawa banyak perubahan di bidang informasi dan komunikasi, sehingga menciptakan kemudahan bagi segala aspek kehidupan manusia. Seiring berjalannya waktu, teknologi dapat berkembang memperluas dan menciptakan tantangan baru dalam proses tersebut. Saat ini banyak sekali alat dan media yang dapat digunakan untuk mengirim dan menerima informasi. Salah satunya adalah radio. Radio merupakan salah satu media elektronik audio tertua, namun media ini masih digemari oleh kalangan masyarakat. Media radio yang berperan sebagai hiburan dan menyiarkan berita melalui gelombang udara terus berkembang pesat. Selain sebagai media hiburan dan berita, radio mempunyai daya tarik yang sangat luas, baik dalam bidang pendidikan maupun dalam siaran berita dan kegiatan lainnya. telinga pendengarnya.

Berjalannya sebuah program radio selalu didampingi dengan kerja tim. Setiap bagian dalam proses produksi program akan mempengaruhi program yang dihasilkan. Misalnya manajer program, maka bertugas untuk mengatur manajemen dalam program tersebut. Kemudian ada juga penyiar, produser, script writer dan sebagainya. Semua elemen dalam program radio tentunya berkaitan dengan hasil program yang diciptakannya (Yahya, M. Y. H., 2018). Stasiun radio yang mengudara di seluruh Indonesia adalah Radio Republik Indonesia (RRI). RRI merupakan stasiun radio nasional yang memiliki peran penting bagi pemerintah dalam menyebarkan berita dan informasi untuk

seluruh rakyat Indonesia. RRI merupakan lembaga penyiaran publik yang disahkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 dan 12 tahun 2005, yang merupakan evolusi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002. Radio Republic Indonesia (RRI) mulai dikenal sebagai media lembaga penyiaran public radio republic Indonesia (LPP RRI). Sejak didirikan pada tahun 1945, RRI telah menjadi salah satu institusi penyiaran yang paling dihormati dan diandalkan di Indonesia. Siarannya ditujukan untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat diseluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia. RRI berubah menjadi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) yang bersifat independen, netral dan tidak komersial yang tugasnya adalah memberikan pelayanan siaran informasi, pelestari budaya, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial dan menjaga citra positif bangsa di dunia internasional.

RRI Cirebon merupakan radio yang ada di wilayah tiga, yaitu Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan. Saat ini RRI mempunyai kurang lebih 90 stasiun penyiaran di seluruh Indonesia, salah satunya berada di Jawa Barat tepatnya di Cirebon. Kantor lembaga penyiaran public RRI Cirebon yang beralamat di Jl. Brigjen Darsono Bypass, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Cirebon, Jawa Barat 45132.

LPP RRI Cirebon menjadi salah satu layanan informasi yang masih mempertahankan predikat media informatif, terutama dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan informasi public. Anugrah keterbukaan informasi public yang diselenggarakan komisi informasai pusat. LPP RRI Cirebon berusaha meningkatkan layanan informasinya dengan berbagai inisiatif, termasuk pengembangan sistem informasi online yang

memungkinkan masyarakat mendapatkan informasi terkini dan relevan. Selain itu, LPP RRI Cirebon telah berkolaborasi dengan lembaga lain, seperti KPKNL Cirebon, untuk meningkatkan kerja sama dalam pengelolaan kekayaan negara dan meningkatkan perolehan PNPB melalui pemanfaatan aset yang dimiliki oleh LPP RRI Cirebon.



**Gambar 1. 1 Anugerah Jurnalistik Kominfo 2023**

*Sumber : kemkominfo tv*

Dengan adanya kompetensi yang mengusung tema keterbukaan informasi public, RRI berhasil meraih prestasi yang cukup signifikan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan berlangsung dengan baik, yaitu dengan objektif, tertib dan adil, maka diharapkan dapat membantu meningkatkan kemampuan kerja sekaligus meningkatkan kualitas para karyawan terhadap perusahaan. Karyawan berperan penting dalam menerapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai, (Hasibuan dalam Rahmiati, 2018). Pada dasarnya kompetensi kerja dan pengalaman kerja sangat penting dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi. Dalam suatu organisasi kemampuan diperlukan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan pengalaman

dalam bekerja juga diperlukan, agar pekerjaan dilakukan dengan mudah dan karyawan cepat dalam menanggapi pekerjaan tersebut.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Fery Irfansyah (2019) sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi ini mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan prestasi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Setiap prestasi kerja pegawai dalam satu organisasipun tidak akan sama hasilnya, disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kelebihan, kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaanyang telah menjadi tanggung jawab masing-masing.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan yang dipengaruhi oleh kecakapan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri (Mangkunegara, dalam Rahmiati: 2018). Maka dari itu, prestasi karyawan sangat menentukan hasil

yang akan dicapai. Semakin baik pekerjaan yang dilakukan maka akan terlihat prestasi karyawan tersebut, terutama dilihat dari pengalaman kerja karyawan dengan memenuhi standar pengalaman yang baik, keterampilan dalam mengerjakan suatu beban atau tugas yang diberikan oleh pimpinan, juga bersungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja yang tentunya harus dipertahankan ataupun ditingkatkan oleh karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Prestasi kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien.

Ilmi dan Sahetapy (2014:44) mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut

dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan organisasi.

Berikut data penilain kinerja dan prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon pada tahun 2023:

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Predikat Kinerja Periodik
1.	Pemula - asisten pranata siara	Cukup sesuai ekspetasi	Cukup
2.	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda	Sesuai ekspetasi	baik
3.	Pemasar Usaha Siaran Radio	Sesuai ekspetasi	Baik
4.	Pemula - Asisten Teknisi Siaran	Sesuai ekspetasi	Baik
5.	Ahli Pertama - Teknisi Siaran	Sesuai ekspetasi	Baik
6.	Ahli Pertama - Pranata Siaran	Sesuai ekspetasi	Baik
	Bendahara Pengeluaran	Sesuai ekspetasi	Baik
7.	Pranata Komputer Ahli Muda	Sesuai ekspetasi	Baik
8.	Pranata Siaran Ahli Muda	Sesuai ekspetasi	Baik
9.	Pengelola Kepegawaian	Sesuai ekspetasi	Baik
10.	Reporter	Sesuai ekspetasi	baik
11.	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda	Cukup Sesuai ekspetasi	Cukup
12.	Pengolah Data Layanan	Sesuai ekspetasi	Baik
13.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Sesuai ekspetasi	baik

Sumber : LPP RRI Cirebon, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan kinerja karyawan di LPP RRI Cirebon pada januari tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan memiliki kinerja yang cukup optimal, akan tetapi masih perlu

peningkatan lebih lanjut pada setiap aspek pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan, pengalaman atau pendidikan yang cukup untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

Berikut ini karyawan yang menerima penghargaan prestasi karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Data Prestasi Karyawan**

No	Nama	Jabatan	Penilaian prestasi	Prestasi	Penghargaan Yang Diperoleh
1.	Yulianti A.Ma	Reporter	perorangan	Anugrah Jurnalistik Tingkat Nasional Tahun 2023 juara 2	Memperoleh Penghargaan
2.	Azi satriya S.Sos	Ahli Pertama Pranata Siaran	perorangan	Anugrah Jurnalistik Tingkat Nasional Tahun 2023 juara 3	Memperoleh Penghargaan

*Sumber : kassubag TU 2024*

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa dari 63 karyawan memiliki prestasi kerja dalam satu tahun pada tahun 2023 terdapat 2 orang saja artinya hanya 3% yang meraih prestasi kerja karyawan di LPP RRI. Hal tersebut disebabkan karena rendahnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan mencapai standar keberhasilan yang disesuaikan dengan keterampilan, kemampuan serta pengalaman kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya belum optimal.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer sumber daya manusia, yang mana diakui

pula bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam menangani hal itu secara memadai. Tidaklah mudah untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan atau para bawahan secara akurat dan lagi pula serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

Prestasi kerja menurut Malayu SP Hasibuan (2003:94) mengemukakan prestasi adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi karyawan RRI dibutuhkan dalam kualitas siaran dan pelayanan yang diberikan LPP RRI. Karyawan RRI yang berprestasi dalam bidang jurnalistik dan penyiaran berita mampu menghasilkan konten berita dan informasi yang akurat, objektif, dan menarik bagi pendengar. Hal ini penting untuk membangun kredibilitas RRI sebagai sumber informasi terpercaya. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan kemampuan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Penurunan prestasi karyawan disebabkan karena beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan kerja. Robbins dan Judge (2012) dalam penelitiannya bahwa *work ability* adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan peningkatan prestasi kerja

seorang karyawan untuk dapat mencapai optimum perusahaan. Kemampuan bekerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, pengalaman dan kesanggupan dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang ditempatkan pada posisinya.

LPP RRI Cirebon sebagai salah satu bagian dari pelayanan akan kebutuhan informasi, serta sebagai instansi pemerintah harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan. Dalam mewujudkannya, diperlukan kinerja yang baik dari setiap individu karyawan yang bekerja di dalamnya agar dapat memperoleh prestasi yang diharapkan oleh perusahaan.

Berikut hasil prasurvey penelitian kepada 30 orang karyawan pada LPP RRI Cirebon guna menggambarkan mengenai kondisi *work ability*. Survey dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator *work ability*:

**Tabel 1. 3 Prasurey *Work Ability***

No.	Pertanyaan	Pilihan	Sebaran 30 Responden	Presentase
1.	Apakah kemampuan yang dimiliki setiap karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan tepat waktu dan kualitas memadai?	Ya	4	6%
		Tidak	26	41%
2.	Apakah setiap karyawan dapat bekerja secara mandiri dan sebagai bagian dari tim dengan baik?	Ya	7	11 %
		Tidak	28	44%
3.	Apakah latar belakang pendidikan setiap karyawan sudah relevan dengan posisi pekerjaannya?	Ya	3	4 %
		Tidak	27	42%
4.	Apakah setiap karyawan merasa bahwa adanya pelatihan atau pendidikan lanjutan selama masa kerja dapat meningkatkan prestasi karyawan?	Ya	6	9%
		Tidak	24	38%
5.	Apakah setiap karyawan merasa bahwa tingkat masa kerja dianggap efektif dalam meningkatkan kualitas kerja?	Ya	9	14%
		Tidak	21	33%
6.	Apakah setiap karyawan pernah mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kinerjanya?	Ya	12	19%
		Tidak	18	28%

*Sumber : data olahan, 2024*

Berdasarkan hasil prasurey pada table 1.3 yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan LPP RRI Cirebon tahun 2024. Dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang bekerja tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif. Selain itu, karyawan yang kurang berminat dalam mengikuti pelatihan karena merasa pengalaman bekerjanya sudah sesuai dengan bidangnya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan kurangnya kemampuan dalam berpikir

kritis untuk menemukan ide yang relevan sesuai dengan standar pekerjaan yang sudah ditetapkan.

**Tabel 1. 4 Hasil Observasi *Work Ability* pada Karyawan LPP RRI  
Cirebon**

<i>Work Ability</i>	Harapan/Ide	Hasil Pengamatan
Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami prinsip-prinsip dasar jurnalistik seperti akurasi, objektivitas, dan independensi.</li> <li>• Mampu mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan berita dengan baik dan benar.</li> <li>• Memahami berbagai jenis berita dan format penyampaiannya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya perbedaan generasi yang signifikan antara karyawan senior dan junior dapat menyebabkan perbedaan dalam penguasaan teknologi dan pendekatan kerja</li> <li>• Tidak semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri.</li> <li>• Kurangnya motivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri dapat menghambat peningkatan kualitas pengetahuan.</li> </ul>
Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami dasar-dasar jaringan komputer untuk pengelolaan data dan siaran</li> <li>• Memahami sistem operasi, perangkat lunak pengolah kata, spreadsheet, dan presentasi.</li> <li>• Menguasai perangkat lunak dan perangkat keras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sulit untuk mengikuti perkembangan teknologi terbaru secara terus-menerus.</li> <li>• Beberapa karyawan merasa dibatasi oleh format dan kebijakan yang ada.</li> <li>• Tidak semua karyawan mendapatkan</li> </ul>

	audio produksi editing.	untuk dan	pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal.
--	-------------------------	-----------	--

Sumber : data olahan, 2024

Berdasarkan hasil observasi mengenai *work ability* pada karyawan LPP RRI Cirebon masih banyak karyawan yang merasa kurang dalam meningkatkan *work ability*. Hal ini dapat dilihat pada dimensi “pengetahuan” adanya perbedaan generasi yang signifikan antara karyawan senior dan junior dapat menyebabkan perbedaan dalam penguasaan teknologi dan pendekatan kerja. Tidak semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri. Sedangkan pada dimensi “keterampilan” Sulit untuk mengikuti perkembangan teknologi terbaru secara terus-menerus, beberapa karyawan merasa dibatasi oleh format dan kebijakan yang ada, Tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal.

Kemampuan pada dasarnya adalah sifat yang melekat atau bisa juga diajari dalam diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan baik mental atau fisik sesuai dengan tanggungjawabnya dalam bekerja. hal ini tentunya sesuai dengan kebutuhan peningkatan sumber daya manusia LPP RRI dalam menghadapi era digitalisasi di industri penyiaran radio. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja pada LPP RRI Cirebon dalam meraih prestasi yang inovatif pada sebuah perusahaan.

Menurut Robbins Dan Judge (2008:58) terdapat 2 macam kemampuan kerja yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual cenderung terhadap berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah, sedangkan kemampuan fisik mengarah pada kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut keterampilan, stamina, tenaga fisik dan sebagainya. Pengalaman baik itu dari segi pendidikan yang ditempuh atau selama bekerja dalam bidang tertentu akan menciptakan kemampuan intelektual dalam individu seseorang.

Bukan hanya kemampuan kerja, pengalaman kerja juga menjadi faktor dalam meningkatkan meningkatkan prestasi karyawan. Maka kita perlu memperhatikan pengalaman kerja terlebih dahulu, menurut pendapat Sutrisno (2021), bahwa Pengalaman Kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Pengalaman kerja yang baik akan mempengaruhi pekerjaan yang kita tanggung jawabkan akan berdampak baik bagi karyawan dan para karyawan memiliki pegangan yang baik untuk melakukan sebuah pekerjaan karena sudah memiliki pengalaman kerja yang baik. Berikut data karyawan berdasarkan lamanya bekerja:

**Tabel 1. 5 Data Karyawan RRI Berdasarkan Lama Kerja**

<b>Tahun Kerja</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
<b>0 &lt; 2 Tahun</b>	PKKK	10 Orang
<b>0 &lt; 2 Tahun</b>	PKKK	29 Orang
<b>2 Tahun</b>	PNS	7 Orang
<b>4 Tahun</b>	PNS	2 Orang

<b>5 Tahun</b>	PNS	1 Orang
<b>26 Tahun</b>	PNS	2 Orang
<b>30 Tahun</b>	PNS	1 Orang
<b>31 Tahun</b>	PNS	5 Orang
<b>32 Tahun</b>	PNS	1 Orang
<b>33 Tahun</b>	PNS	2 Orang
<b>34 Tahun</b>	PNS	1 Orang
<b>35 Tahun</b>	PNS	1 Orang
<b>36 Tahun</b>	PNS	1 Orang
<b>Total Karyawan</b>		<b>63 orang</b>

*Sumber : LPP RRI Cirebon*

Berdasarkan table 1,5 peneliti menunjukkan bahwa dari 63 karyawan yang bekerja pada jangka waktu  $0 < 2$  tahun berada pada urutan kedua. Hal ini menunjukkan bahwa hanya ada 6% karyawan yang kurang mengerti terhadap peralatan dan keterampilan teknis dalam melakukan pekerjaannya.

Ada pula karyawan yang minimnya tingkat pendidikan serta tidak sesuai dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum bisa mengevaluasi diri dalam menguasai pekerjaannya dan kurangnya pengalaman kerja yang pernah didapatkan apalagi karyawan baru yang belum bisa memahami tugasnya dan tanggungjawab yang diberikannya sehingga menyebabkan perstasi kerja karyawan kurang optimal. Pengalaman kerja erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dimilikinya. Tentu saja hal ini berpengaruh terhadap perestasi karyawan itu sendiri karena keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (suprianto & jahja, 2023). Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari suatu

keterampilan, keahlian serta kemampuan yang dimilikinya saja, tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari bagaimana tingkat pengalaman kerja seseorang yang telah bekerja pada suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat pengalaman yang dimiliki seorang pegawai akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan kualitas pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam terkait permasalahan yang ditemukan di LPP RRI Cirebon dengan judul **“PENGARUH WORK ABILITY DAN WORK EXPERIENCE TERHADAP PRESTASI KARYAWAN LPP RRI CIREBON”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat ditarik identifikasi masalahnya adalah:

1. Kemampuan kerja pada LPP RRI Cirebon belum mencapai optimal, hal tersebut dikarenakan terdapat masih ada karyawan yang kurangnya berpikir kritis dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, karyawan tidak berkeinginan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.
2. Pengalaman kerja pada LPP RRI Cirebon masih kurang optimal, dikarenakan masih ada karyawan yang minimnya pendidikan yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya.

3. Prestasi karyawan pada LPP RRI Cirebon cukup optimal, dikarenakan rendahnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan pencapaian standar keberhasilan yang memiliki keterampilan dan kemampuan serta pengalaman kerja telah ditentukan oleh organisasi cukup sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dengan luas permasalahan yang terjadi, keterbatasan waktu, agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dilakukan pada masalah prestasi karyawan pada RRI Cirebon dan beberapa variabel yang mempengaruhi. Beberapa variabel dibatasi pada variabel work ability (X1), work experience (X2), prestasi Karyawan (Y).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh work ability terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon.
2. Bagaimana pengaruh work experience terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon.
3. Bagaimana pengaruh work ability dan work experience terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon.

## 1.5 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis sejauh mana *work ability* terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon.
2. Untuk menganalisis *work experience* terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon.
3. Untuk menganalisis *work ability* dan *work experience* terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon.

## 1.6 Manfaat Bagi Praktisi

### a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada peneliti mengenai pentingnya seberapa besar *work ability* dan *work experience* terhadap prestasi karyawan.

### b. Bagi Instansi

Tugas akhir ini diharapkan dapat manfaat bagi instansi dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi. Agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan baik dan efisien.

### c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca dan dapat menjadikan bahan rujukan bagi peneliti lainnya yang berminat untuk meneliti tema sejenis.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018:15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini:

**Tabel 2. 1 Ikhtisar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti Dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Inayat Hanum Indriati dkk, Vol.3 No.1 (Januari, 2022)	Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.	Hasil penelitian ini berarti jika sebaiknya dalam menerima karyawan penempatan posisis kerjanya disesuaikan dengan pendidikannya dan menyelenggarakan pelatihan secara berkala untuk karyawan yang belum memiliki pengetahuan, keterampilan yang memadai, serta belum memiliki masa kerja yang lama karena hal itu jika tidak diperhatikan akan menghambat prestasi kerja yang akan dicapai.

2.	Muhammad Amar Makmun Vol. 15, No. 2, Oktober 2020	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada organisasi perlu fokus pada peningkatan kemampuan kerja melalui berbagai inisiatif pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.
3.	Rae Putri dkk Vol.5 no 2 (2020)	Kemampuan Kerja Karyawan Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bengkel Betawi Diesel	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya interaksi positif antara kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dan menerima tunjangan kesejahteraan yang memadai cenderung menunjukkan prestasi kerja yang optimal.
4.	DahliaWati dkk Vol. 1 No. 1, 2020	Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja di suatu organisasi, semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh, dan karyawan telah menunjukkan kinerja yang baik dan dianggap mampu untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
5.	ignatius Soni Kurniawan dkk, Vol 8, No 2, 2022	Pengaruh Pengalaman, Disiplin, Dan Motivasi Intrinsik Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta	berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja semakin banyak maka prestasi kerja semakin meningkat dan sebaliknya jika pengalaman kerja kurang atau sedikit maka prestasi kerja juga rendah.

6.	Salsabrina Putri Lestari dkk, Vol. 13, Nomor 1, 2023	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat	berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada organisasi masa kerja karyawan dan memberikan pelatihan terhadap karyawan kemampuan dan pengalaman karyawan semakin berkembang dan karyawan dapat bekerja lebih baik.
7.	Muhammad Arif dkk Vol 4, No. 1, 2020	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi di masa yang datang dianjurkan untuk menerapkan analisis dan perancangan berorientasi kompetensi, di mana SDM yang ada pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Karena pengembangan model kompetensi membutuhkan SDM yang pemikirannya juga berorientasi pada kompetensi, penempatan kerja bagi SDM perlu diperhatikan mereka mampu dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahliannya
8.	Aris Siregar dkk Vol.10 No.1 2023	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten	Hal ini berarti bahwa Pegawai honorer di Dinas Pemadam Kebakaran memiliki komitmen organisasi yang kuat dapat mendorong pegawai honorer untuk bekerja lebih keras, lebih disiplin, dan lebih proaktif dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja mereka,

		Labuhanbatu Utara	disiplin tinggi menunjukkan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu, ketelitian, dan kepatuhan terhadap instruksi, sedangkan kemampuan kerja yang tinggi lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka, seperti penanganan kebakaran, penyelamatan, dan tugas-tugas administratif.
9.	Devin Koko dkk Vol. 11 No. 23 Februari 2022	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Pr Dd Tajinan Malang)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan terkait kepuasan kerja karyawan, karena berdasarkan hasil pengujian bahwa kepuasan kerja menunjukkan nilai cukup rendah. Dengan demikian maka peran pimpinan diharapkan dapat memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawan yang mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga melakukan berbagai macam tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan juga mampu membuat peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan tersebut
10.	ade Raka dkk, vol.7 2023	Analisis Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT CIMB Niaga Finance di	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim yang efektif dan berfungsi dapat meningkatkan prestasi karyawan bahkan jika didukung dengan kemampuan kerja yang baik dari masing-masing individu, baik dari

		Cabang Renon Denpasar	keterampilan maupun pengetahuannya dalam menyelesaikan pekerjaan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
--	--	-----------------------	--

Sumber : data primer diolah 2024

## 2.2 Uraian Teori

### 2.2.1 *Work Ability*

Menurut Wursanto (2013:301) kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, ketrampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif.

Mangkunegara (2009) *Ability* adalah sifat yang bawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara fisik maupun mental. Menurut Robbins (2009) *work ability* adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

*Work ability* merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu Hasibuan (2014). Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman (Thompson & Heron, 2005). Kemampuan ini dapat digali melalui pendidikan formal atau informal dan diperoleh melalui pengalaman

kerja. Greenhow & Lewin (2019) mendefinisikan *ability* sebagai kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Wibowo (2017: 93) kemampuan atau ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. *Ability* menurut Robbin Dan Judge (2017:96) menyatakan bahwa “*ability is an individual’ Scurrent capacity to perform the various tasks in a job. Overall abilities are essentially made up of to sets of factors: intellectual and physical.*” Menurut Jason At Al (2019:306) menyatakan bahwa: *ability refers to the relatively stable capabilities people have to perform a particular range of different but related activities”*.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *ability* seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. (Kasmir 2016 :189) menuturkan bahwa kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan, lingkungan, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja ialah sejumlah aspek yang memberikan pengaruh pada kinerja.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Work Ability***

Menurut Nitisemito dalam Zahara (2013:26-27), Adapun faktor yang mempengaruhi *work ability* antara lain:

#### **1. Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu. Salah satu sumber materi pelatihan adalah job description, ataupun pengertiannya uraian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang karyawan sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

#### **2. Gizi dan Kesehatan**

Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Fasilitas dan pelayanan kesehatan mencakup pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan dan stamina, tenaga serta vitalitas tenaga kerja.

### **2.2.3 Jenis-Jenis *Work Ability***

Menurut Wibowo (2013:94), ada beberapa jenis kemampuan kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual

*Intellectual Ability* atau Kemampuan Intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Dalam pekerjaan yang menuntut lebih banyak proses informasi, semakin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaan.

2. Kemampuan Kognitif

*Cognitive Ability* atau Kemampuan Kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan dan menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.

3. Kemampuan Emosional

Sebagai bagian dari masalah kemampuan diantaranya tentang kecerdasan intelektual, dimana didalamnya termasuk kecerdasan emosional.

4. Kemampuan Fisik

*Physical Ability* atau Kemampuan Fisik diberi pengertian sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, dexterity (ketangkasan), strength (kekuatan), dan karakteristik yang semacam.

#### **2.2.4 Dimensi dan Indikator *Work Ability***

Menurut Sariyathi 2011 *work ability* adalah faktor penting dalam meningkatkan prestasi karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang.

1. Pengetahuan
  - a. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya
  - b. pelatihan teknis yang pernah diikutinya
  - c. Kemampuan menguasai pekerjaan
2. Keterampilan
  - a. petunjuk teknis pekerjaan
  - b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **2.3 Work Experience**

Menurut Sedarmayanti (2016:75) “Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah

melaksanakan keadaan yang sebenarnya. Handako (2009: 27) mengatakan bahwa *work experience* seseorang memperlihatkan berbagai macam jenis pekerjaan yang memberikan harapan besar bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas *work experience* seseorang semakin terampil seseorang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

*”Previous work experience can be defined in many ways. It is generally understood as any experience that a person acquires while working in a specific field or profession (Yuan, Qalati, Iqbal, Hind, & Ali, 2019). According to Yuan et al. (2019), previous exposure to work is important for the individual to have a successful career.*

*Work experience* selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan sikap dan perilaku karyawan. Pengalaman yang diperoleh karyawan selama masa kerja sebelumnya akan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja (Werdati et al., 2020). Menurut Paloniemi (2006), ada beberapa hal penting untuk mengukur *work experience* seseorang, seperti masa kerja yang telah dimiliki, jenis pekerjaan yang telah diadakan, dan relevansi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan mereka. Manullang (2012:102) menjelaskan bahwa pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai. Dari pengalaman kerja dapat diketahui apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dikerjakan oleh calon pegawai

pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan.

Pada dasarnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. setiap insan sejatinya memiliki peluang yang tidak jauh berbeda untuk menjadi seorang pemimpin atau setidaknya mempunyai nilai-nilai dan sifat kepemimpinan dasar. Menjadi pemimpin dan memiliki jiwa kepemimpinan adalah sebuah pencapaian yang dapat dipelajari dan diraih, baik secara teoritis maupun seiring dengan akumulasi pengalaman. Pengalaman akan mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut. Maka dari itu *work experience* dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yaitu sebagai modal utama dalam melakukan suatu pekerjaan. Adanya *work experience* dapat menjadikan waktu pengerjaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh karyawan, maka karyawan akan terbiasa dengan tugas-tugas perusahaan atau organisasi.

Menurut Foster (2015:40), *work experience* adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pendapat lain oleh Marwansyah dalam Wariati (2015:7) *work experience* adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. *work experience* merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan *work experience*, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka

seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Sedarmayanti (2016) Pengalaman Merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi untuk meneliti karir dan pengembangan potensinya. *Work experience* yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam, (Sastrohadiwiryono, 2012). Siagian (2014), *work experience* mengacu pada berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Melalui *work experience* tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *work experience* adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Calon karyawan yang telah siap bekerja dan seharusnya lebih cepat beradaptasi karena telah lebih dulu mencicipi dunia kerja yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Mereka yang sudah

berpengalaman terutama pada bidang pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi diharapkan dapat menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

### **2.3.1 Faktor-Faktor *Work Experience***

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu *work experience* Handoko (2014:20-21) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

#### 1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

#### 2. Jenis

Tugas Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

#### 3. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

#### 4. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

### **2.3.2 Indikator *Work Experience***

Indikator dari *work experience* menurut Foster (2001:43) antara lain:

#### 1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **2.3.3 Dimensi *Work Experience***

Dimensi *work experience* menurut Schrepp, M.; Hinderks, A. & Thomaschewski, J. (2014) ada 6 yaitu:

1. Daya tarik
2. Efisiensi
3. Kenyataan yang jelas
4. Keteguhan
5. Stimulasi
6. Kebaruan

## 2.4 Prestasi Kerja

Menurut Musanef (dalam Akbar Rizky Adhani 2013) menjelaskan bahwa prestasi karyawan yaitu hasil kerja yang telah tercapai karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan, dapat diukur melalui usaha dan kecakapan karyawan tersebut. Maka dari itu, bertambahnya kemampuan dan pengalaman kerja pekerjaan yang dibebankan pada karyawan akan semakin banyak. Dengan adanya prestasi, karyawan memiliki patokan untuk meningkatkan pekerjaan tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2019) prestasi karyawan adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kemampuan kualitas pribadinya dan persepsi tentang perannya di tempat kerja. Dengan demikian, efektivitas seorang individu dapat dievaluasi berdasarkan keterampilan, karakteristik atau sikap pegawai tersebut terhadap kesesuaian peran dengan tugas atau jabatannya. Prestasi kerja juga merupakan hasil pegawai yang berasal dari berbagai prestasi pegawai dan perusahaan yang berhubungan.

Menurut Ruky (2014:15) pengertian prestasi karyawan disebut juga dengan kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut juga *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi kata tersebut berasal dari kata “*achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Hasibuan (2017:25) menyatakan bahwa prestasi karyawan adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepada setiap masing-masing pegawai yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. MT. Arief. M., Maulana, M, Lesmana (2020:17) prestasi karyawan sebuah kemampuan, dimana dengan adanya kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja dengan baik.

Prestasi diartikan sebagai kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja disebut hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh karakteristik pribadinya serta persepsi pada perannya dalam pekerjaan. Bernardin dan russel dan sutrisno (2016: 150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan karyawan pada tugas-tugasnya yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian bobot pada individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaan.

(Sungkono & Dewi, 20017) prestasi karyawan 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).

Dari beberapa pendapat ahli diatas mengenai pengertian prestasi kerja, penulis dapat disimpulkan definisi ringkas mengenai prestasi kerja. Prestasi kerja menurut pendapat para ahli adalah sebagai umpan balik dari berbagai hal yaitu kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi seseorang. Dengan adanya prestasi kerja pegawai dapat diketahui secara jelas tentang kemampuan

pegawai dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen dimasa yang akan datang.

#### **2.4.1 Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016: 152) ada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan yaitu:

##### **1. Hasil kerja**

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Pengetahuan pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul. Kecakapan mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

##### **2. Sikap**

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

##### **3. Disiplin waktu dan absensi**

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

### 2.4.2 Unsur-Unsur Yang Dinilai Dalam Penilaian Prestasi Karyawan

Ada beberapa unsur yang penting dalam penilaian prestasi kerja, unsur tersebut dapat membantu instansi/ perusahaan dalam menilai prestasi karyawannya. Berikut ini unsur-unsur dalam penilaian prestasi karyawan menurut Hasibuan dalam Hartatik (2019 : 130) :

1. Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaan, jabatan dan, organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan.

2. Prestasi Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan olehkaryawan dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran Penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

6. Kerja sama Penilai menilai partisipasi dan kerja sama seorang karyawan, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun luar pekerjaan.

7. Kepemimpinan Penilai menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.
8. Kepribadian Penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
9. Prakarsa Penilai menilai kemampuan berpikir seorang karyawan dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.
10. Tanggung jawab Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.

### **2.4.3 Manfaat Prestasi Karyawan**

Menurut (Sunyoto, 2019) manfaat dari penilaian prestasi karyawan adalah:

1. Perbaikan Prestasi karyawan

Dalam hal ini, umpan balik kinerja memungkinkan pegawai, manajer, dan SDM untuk meningkatkan operasi mereka.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Sebagai dokumen pengambilan keputusan untuk pemberian penghargaan, tinjauan kinerja membantu pembuat keputusan menentukan gaji dan gaji yang sesuai.

### 3. Keputusan-keputusan Penempatan

Kinerja masa lalu seseorang adalah dasar keputusan tentang promosi, pemindahan, dan pemecatan atau penurunan pangkat.

### 4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Efisiensi kerja yang rendah berarti pelatihan diselenggarakan untuk mengatasi kekurangan dan kelemahan serta mempromosikan potensi pegawai yang belum dimanfaatkan.

### 5. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk memastikan umpan balik pegawai, perlu menemaninya dalam pengembangan pribadi dan kariernya, sehingga memastikan efektivitas perusahaan.

## **2.4.4 Dimensi dan Indikator Prestasi Karyawan**

Dalam suatu perusahaan memiliki indikator tersendiri sebagai alat ukur pegawai berprestasi atau tidak. Menurut (Sutrisno, 2019) terdapat 6 dimensi dan indikator prestasi karyawan yang diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengawasan yang dilakukan.

#### 2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan yang ditugaskan akan secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

#### 3. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menerapkan metode kerja dan situasi kerja yang ada.

4. Sikap

Tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

5. Disiplin

Tingkat ketepatan waktu dan mengikuti peraturan yang ada.

## **2.5 Kerangka Berpikir**

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Pengaruh antar variabel, sebagai berikut:

### **2.5.1 Pengaruh Antara *Work Ability* Terhadap Prestasi Karyawan**

Kemampuan (*Ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Menurut (Nawawi, 2012) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan

kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada prestasi kerja karyawan.

Menurut peneliti Dyan Elsiningtyas et al (2023) dalam penelitiannya mengemukakan Variable *Work Ability* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. jika karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang tinggi untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja dengan maksimal. Kajian penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work Ability* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan menurut Sihombing et al, 2021 pada penelitian menunjukan bahwa *Work Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya karyawan harus dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang luas dengan begitu karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work ability* terhadap prestasi karyawan.

## **2. 5.2 Pengaruh Antara *Work Experience* Terhadap Prestasi Karyawan**

Robbins dan Timothy (2014) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengalaman dalam diri pegawai akan diikuti dengan semakin tingginya prestasi yang dihasilkan pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila *work experience* dalam diri pegawai tersebut rendah, maka akan menaruh dampak buruk pada semakin menurunnya prestasi kerja

pegawai itu sendiri. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja, terbatasnya *work experience* mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Marwansyah (2014), *Work Experience* sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikemukakan bahwa *work experience* yang semakin lama kerjanya maka akan mempengaruhi prestasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai seperti yang diharapkan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salsabrina Putri Lestari etal (2023) bahwa *work experience* berpengaruh signifikan

terhadap prestasi karyawan karena Pengalaman kerja menjadi sangat penting bagi karyawan divisi operasional dalam usaha peningkatan prestasi kerjanya. Bertambahnya *work experience* akan bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, dalam hal ini tentunya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Sedangkan menurut Inayat Hanum Indriati, et al (2023) menunjukkan bahwa *work experience* memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap organisasi karena dengan pengalaman tersebut karyawan akan memperoleh keahlian yang tinggi dan juga perilaku yang akan memengaruhi prestasi karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work experience* terhadap prestasi karyawan.

### **2. 5.3 Pengaruh Work Ability Dan Work Experience Terhadap Prestasi Karyawan**

Kemampuan (*ability*) merupakan kecekatan karyawan yang memiliki kecerdasan dan juga keterampilan dalam memecahkan permasalahan (Makmum et al.,2020). Kemampuan kerja sangat mempengaruhi prestasi dalam perusahaan dan menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam memberikan penilaian (Feibe dkk, 2019). *work ability* karyawan harus dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang luas dengan begitu karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan. Menurut peneliti Amara Choirus Sofa (2021) dalam

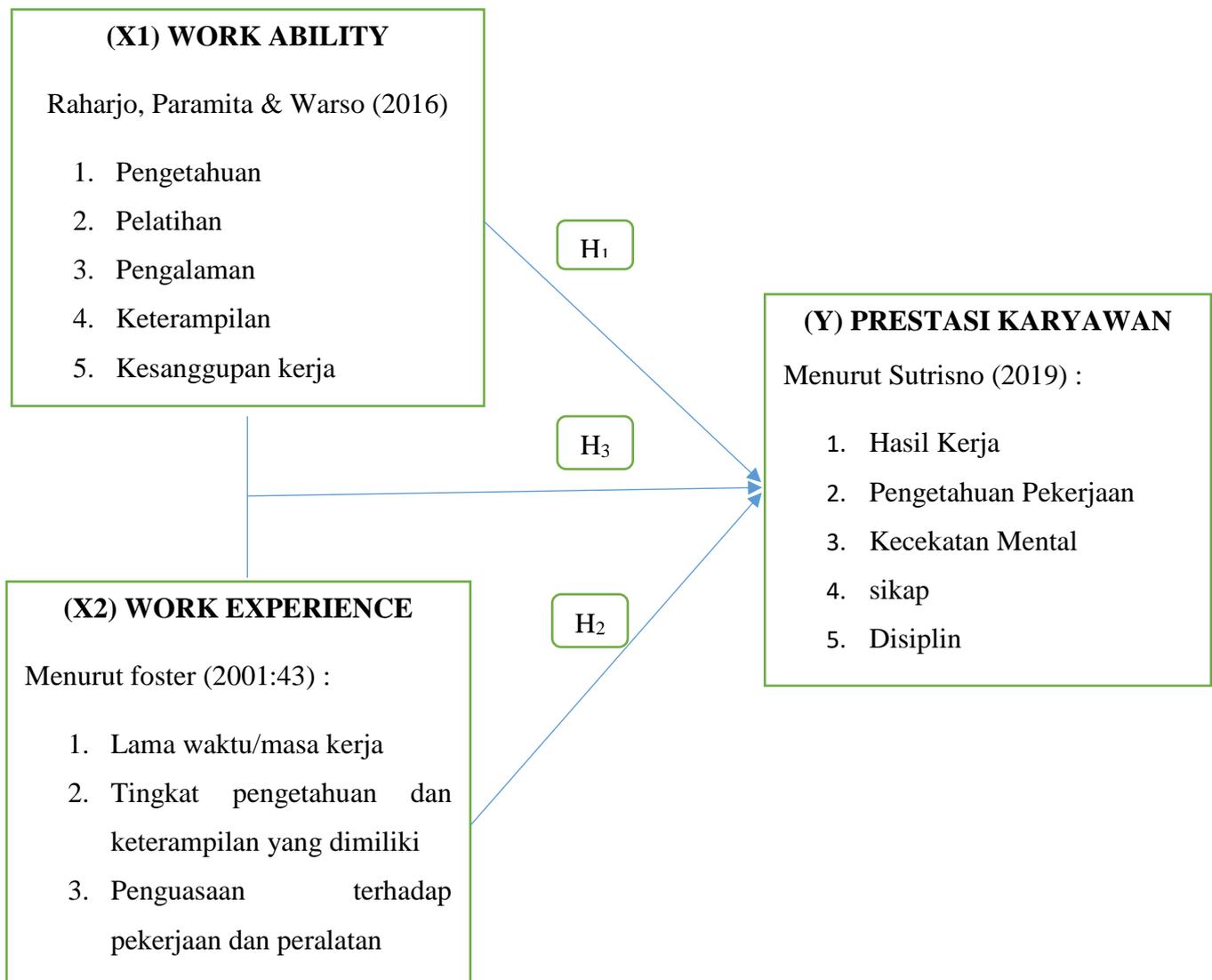
penelitiannya bahwa variabel *work ability* terhadap prestasi karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui banyak hal, salah satunya prestasi kerja. Oleh karena itu, prestasi kerja ada hubungannya dengan kemampuan kerja. Dengan kemampuan yang dimiliki, maka para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal dan berdampak kepada prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, di mana dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik.

Sutrisno dalam Safitri & Darmawati, (2020) mengatakan bahwa *work experience* adalah asas atau panduan seseorang untuk menempatkan diri dalam situasi, bersedia mengambil risiko, sanggup menghadapi cabaran dengan tanggungjawab penuh dan mengkomunikasikan produktivitas, prestasi dan komitmen orang-orang yang kompetitif dibidang karyawan secara tepat kepada berbagai pihak. Dengan demikian, adanya *work experience* pada setiap individu akan mempengaruhi pula berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya, maka hasil kerja yang dihasilkan akan maksimal. Hasil kerja tersebut akan menjadi sebuah capaian atau prestasi kerja. Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Hal ini sejalan dengan penelitian Devin Koko, Febiriliansyah, Rois Arifin, Eka Farida, 2022 dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Pr Dd Tajinan Malang). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work ability* dan *work experience* terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir**

*Sumber : data olahan, 2024*

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori dan kerangka berpikir, maka formulasi hipotesis diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat Work Ability berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan

H<sub>2</sub> : Terdapat Work Experience berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan

H<sub>3</sub> : Terdapat Work Ability Dan Work Experience berpengaruh secara bersamaan Terhadap Prestasi Karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi. Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2018:117) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah, serta tema untuk menyajikan gambaran tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan obyek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka dibawah ini diungkapkan operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu X1 Work Ability, X2 Work Experience, Dan Y Prestasi Karyawan. Variabel-variabel adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2017:25) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepada setiap masing-masing pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2. *Work Ability* (X1)

Menurut Hasibuan (2014) Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

3. *Work Experience* (X2)

Menurut Sinambela Et Al., (2020) Pengalaman kerja menjadi perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai

seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Dalam penelitian ini, indikator- indicator variable tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan item	Skala
<i>Work Ability</i> (X1)  Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu Hasibuan (2014).	Pengetahuan	1. Kemampuan kerja saat ini dibandingkan dengan yang terbaik seumur hidup	1	Likert
		1. Kemampuan kerja saat ini dalam kaitannya dengan tuntutan fisik 2. Kemampuan kerja dalam kaitannya dengan tuntutan mental	2	
	Keterampilan	1. Jumlah penyakit saat ini yang didiagnosis oleh dokter 2. Menikmati tugas sehari-hari	3 dan 5	
		1. kemampuan menjalankan tugas 2. tingkat resiko pekerjaan 3. Optimis tentang masa depan	6,7, dan 8	
1. menyelesaikan pekerjaan setelah cuti 2. Aktivitas dan semangat hidup	9 dan 10			
<i>Work Experience</i> (x2)  pengalaman kerja adalah	1. Daya tarik	1. menjengkelkan/ menyenangkan, baik/buruk, menarik/ tidak menarik, ramah/tidak ramah	1	Likert

ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik Menurut Foster (2015:40)	2. Efisiensi	1. cepat/lambat, tidak efisien/efisien, tidak praktis/praktis, terorganisir/berantakan	2	
	3. Kenyataan yg jelas	1. tidak dimengerti/dipahami, mudah dipelajari/sulit dipelajari, rumit/ mudah, jelas/mbingungkan	3	
	4. Keteguhan	1. tidak dapat diprediksi/dapat diprediksi,	4	
	5. Stimulasi	1. berharga/inferior, membosankan/ menarik, tidak menarik/menarik, memotivasi/mendemotivasi	5	
	6. Kebaruan	1. membosankan, inventif / konvensional, biasa / terdepan, konservatif / inovatif	6	
Prestasi karyawan (Y)	1 Hasil kerja	1. Kuantitas kerja 2. Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	1 dan 2	Likert
Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja	2 Pengetahuan Pekerjaan	1. Skill yang dimiliki sesuai 2. memahami tugas	3 dan 4	
	3. Kecekatan Mental	1. Cepat tanggap 2. memberikan ide-ide baru	5 dan 6	

(Sutrisno,2014: 151).	4Sikap	1. memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan 2. solusi yang sedang mengalami masalah	7 dan 8	
	5 mental	1. Disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja. 2. Bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	9 dan 10	

Sumber : data diolah, 2024

### 3.3 Populasi Dan Sensus

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah objek yang hendak diteliti oleh penelitian yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Sugiyono (2018 :117) menyatakan bahawa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPP RRI Cirebon yang berjumlah 63 karyawan yang terdiri dari Sub Bag Tata Usaha 18 karyawan, Seksi Siaran 16 karyawan, Seksi Teknologi dan Media Baru 15 karyawan, Seksi Pemberitaan 8 karyawan, dan Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha 6 karyawan.

#### 3.3.2 Sensus

Menurut Sugiyono (2018:85) bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel ini digunakan apabila populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 30 orang, dan total sampling disebut juga sensus yang dimana

semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, peneliti menggunakan sensus dikarenakan jumlah sampel kurang dari 100 responden. Dengan demikian, dari populasi sebanyak 63 karyawan, maka peneliti mengambil seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel di LPP RRI Cirebon.

### 3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

#### 3.4.1 Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dimulai pada tanggal 01 Mei 2024 sampai tanggal 31 Agustus 2024.

**Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survey																								
2	Penyusunan Proposal Skripsi																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3																								
5	Revisi Bab 1-3																								
6	Sidang Uji Proposal																								
7	Penyebaran Kuesioner																								



### 3. 5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2018:231), wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Esterberg dalam Sugiyono (2017:466), mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Dalam hal ini data diperoleh wawancara tidak terstruktur dengan beberapa LPP RRI Cirebon.

2. Kusioner

Menurut Sugiyono (2018:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan LPP RRI Cirebon.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data melalui studi pustaka dilakukan dengan mengakses artikel ilmiah, jurnal, dan buku yang relevan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010: 93) mengatakan bahwa : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pernyataan ataupun pertanyaan.” Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi bobot:

**Tabel 3. 3 Tabel Skala Likert**

Rata – Rata Skor	Penafsiran
4	Sangat setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

*sumber: sugiyono (2020)*

Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1-4. Menurut (Sugiyono, 2019: 93) skala ini digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, persepsi seseorang atau individu tentang fenomena sosial. Skala ini membuat peringkat atau skor pada masing-masing pertanyaan. Jawaban yang tidak mendukung diberi skor rendah sedangkan untuk jawaban setuju akan diberikan skor tinggi. Pada pernyataan yang bersifat positif mendukung aspek-aspek dalam variabel skor diberikan apabila: 4 = Sangat Setuju (SS) 3 = Setuju (S) 2 = Tidak Setuju (TS) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

### 3.5.2 Metode Analisis Data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 22. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, uji F. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pendekatan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi dinyatakan dalam bentuk persamaan alat analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan Variabel:

Y : Prestasi Karyawan

$\beta_1 X_1$  : Work Ability

$\beta_2 X_2$  : Work Experience

$\beta$  : Intercept

e : Error term

### 3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 89) “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen

karena jika independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)”. Sedangkan “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik” (Sugiyono, 2018: 35).

**Tabel 3. 4 Kategori Skala**

Interval	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Setuju
3,41 - 4,20	Setuju
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju

*Sumber : (Sugiyono, 2017:95)*

Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

### **3.6 Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiono (2018: 267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian dengan demikian data yang valid

adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.”

Dengan criteria sebagai berikut:

1. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $> r$  table.
2. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika  $r$  hitung  $\leq r$  table.

Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2006).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

$r$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variable terikat

$n$  = Banyaknya sampel

$X$  = Skor tiap item

$Y$  = Skor total variable

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. (Sekaran, 2003) dalam (Martak, 2015). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus cronbach alfa menurut (Umar, 2010). Dalam hal reabilitas ini, Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: “dalam penelitian kuantitatif, dependability disebut juga reliabilitas. Suatu penelitian yang reliable adalah orang lain dapat mengulangi/merefleksi proses penelitian tersebut.

Bila suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil yang pengukuran yang relative konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Juga sebaliknya jika semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Realiabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukur yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relative sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

### **3.6.3 Metode Alpha Cronbach.**

Langkah – langkah metode alpha cronbach

- Membuat table analisis butir
- Menghitung nilai total item pertanyaan
- Hitung nilai varian butir dan varian total
- Jumlahkan nilai varian butir

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_i$  : Reliabilitas instrumen

$a$  : Koefisien Alpha Cronbach

$k$  : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir

$\sum \sigma_t^2$  : Jumlah varian total

Kriteria indeks koefisien Reliabilitas dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel 3. 5 Pengukuran Kategori**

No	Kategori	Nilai
1.	Sangat rendah	1,00–1,79
2.	Rendah	1,80–2,59
3.	Sedang	2,60–3,39
4.	Tinggi	3,40–4,19
5.	Sangat tinggi	4,20–5,00

Sumber :(Sugiyono, 2017)

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T Parsial

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan Menurut Sugiyono (2018), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

T = distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup> = koefisien determinasi

n = jumlah data

t-test hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho diterima jika nilai thitung  $\leq$  ttabel atau nilai sig  $<$  a

Ho ditolak jika nilai thitung  $>$  ttabel atau nilai sig  $>$  a

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent *Work ability* (X1) dan *work experience* (X2), terhadap prestasi Karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : B = 0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Ha : B  $\neq$  0 : terdapat pengaruh yang signifikan

## 2. Uji F Simultan

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh

semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh quality of work life dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiyono (2018) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus.

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan Ftabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriterian sebagai berikut: Ho ditolak jika Fhitung > F tabel atau nilai sig a.

### 3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variable bebas yaitu *work ability* (X1) dan *work experience* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable dependen yaitu prestasi karyawan (Y), maka persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Karyawan

X1 = Work Ability

X2 = Work Experience

a = Bilangan konstanta

b1, b2, = Koefisien regresi

e = error

Menurut (Priyatno, 2016) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,99 = Sangat Rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

### 3.6.6 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tertkar) (Ghozali, 2018, p. 97). Rumus untuk menentukan koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$\text{Koef. Determinasi} = r^2 \times 100\%$$

Nilai Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Koefisien Determinasi dapat dilihat apabila:

- Koefisien determinasi mendekati 0, maka pengaruh variabel X terhadap Y terbilang Lemah.
- Koefisien determinasi mendekati angka 1, dapat disimpulkan pengaruh variabel X terhadap Y terbilang kuat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Responden**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat LPP RRI Cirebon**

Lembaga penyiaran public radio republic Indonesia Cirebon didirikan pada tanggal 11 september 1945, RRI mengemban tugas sebagai radio perjuangan, bahkan proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia diketahui secara luas oleh masyarakat baik dalam lingkup nasional maupun internasional melalui RRI. Radio Republik Indonesia (RRI) yang merupakan satu-satunya radio yang menyandang nama negara mengandung arti bahwa dengan nama tersebut siarannya ditujukan untuk kepentingan negara.

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, RRI berbentuk perusahaan jawatan di bawah Departemen Keuangan Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2000. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran pada Pasal 14 mengamanatkan RRI sebagai lembaga penyiaran publik berbentuk badan hukum yang didirikan oleh negara, bersifat independen, netral, tidak komersial, dan berfungsi memberikan pelayanan untuk kepentingan masyarakat.

Selaku lembaga penyiaran publik, RRI mempunyai tugas memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial serta melestarikan budaya bangsa, untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan

penyiaran radio yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, di samping penyiaran ke berbagai negara dalam rangka meningkatkan citra positif bangsa.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran hanya mengatur kelembagaan secara garis besar sehingga untuk dapat menjabarkan secara lebih rinci tentang kelembagaan RRI perlu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Penyiaran.

Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 005/PUUI/2003 tanggal 28 Juli 2004, maka Peraturan Pemerintah ini disusun oleh Pemerintah yang dikoordinasikan oleh Menteri yang ruang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang komunikasi dan informatika termasuk di dalamnya pengaturan di bidang penyiaran dan spektrum frekuensi radio untuk keperluan penyelenggaraan penyiaran radio dan televisi, dengan materi yang diatur meliputi status kelembagaan, susunan organisasi, pembiayaan, kepegawaian, dan lain-lain sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam pengelolaan RRI guna mencapai tujuan yang diharapkan. RRI adalah Lembaga Penyiaran Publik yang bersifat independen, netral, dan tidak komersial. RRI berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Tempat kedudukan RRI di ibukota negara Republik Indonesia dan stasiun penyiarannya berada di pusat dan daerah. RRI mempunyai tugas memberikan pelayanan informasi,

pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, RRI menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan umum dan pengawasan di bidang penyelenggaraan penyiaran radio publik;
2. Pelaksanaan dan pengendalian kegiatan penyelenggaraan penyiaran radio publik;
3. Pembinaan dan pelaksanaan administrasi serta sumber daya RRI.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi LPP RRI Cirebon**

1. Visi LPP RRI Cirebon

Terwujudnya Rri Sebagai Lembaga Penyiaran Public Yang Terpercaya Dan Mendunia.

2. Misi LPP RRI Cirebon

- 1) Menjamin terpenuhinya hak warga negara terhadap kebutuhan informasi yang objektif dan independen sehingga memberikan kepastian dan rasa aman kepada warga negara, serta menjadi referensi bagi pengambilan keputusan.
- 2) Menjamin terpenuhinya hak warga negara terhadap pendidikan melalui siaran yang mencerdaskan dan hiburan yang sehat serta berpihak kepada kelompok rentan (pengungsi

orang terlantar, pekerja migran, pribumi, anak, perempuan, minoritas dan suku asing) serta disable.

- 3) Memperkuat kebhinekaan melalui siaran budaya yang mencerminkan identitas bangsa.
- 4) Menjamin siaran yang mudah di akses sehingga kehadiran negara dalam pelayanan informasi dirasakan oleh seluruh warga negara.
- 5) Menghadirkan siaran didaerah perbatasan, terpencil, terluar dan pesisir sebagai representasi negara dalam konteks menjadikan daerah pinggiran sebagai pusat aktivitas kultural.
- 6) Menyelenggarakan siaran luar negeri untuk mempromosikan budaya beserta Ideologi Indonesia dan menghadirkan kebudayaan dunia ke Indonesia.
- 7) Menjamin penyelenggaraan LPP RRI dengan tatakelola yang sesuai dengan prinsip good public governance.
- 8) Melibatkan partisipasi public dalam pengelolaan LPP RRI.
- 9) Mengembangkan SDM yang mendukung kebutuhan Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan termuka
- 10) Mengoptimalkan potensi yang dimiliki RRI sebagai sumber pendapatan yang dijamin oleh aturan perundangan untuk memperkuat keberadaan LPP RRI.

## **4.2 Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini sebanyak 63 orang karyawan pada LPP RRI Cirebon. Dalam mengidentifikasi karakteristik responden penelitian ini,

peneliti membagi menjadi beberapa kategori diantaranya: jenis kelamin, usia, dan jabatan. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden karyawan LPP RRI Cirebon dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	38	60,32%
Perempuan	25	39,68%
Total	63	100,00%

*Sumber : data primer yang diolah 2024*

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 63 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 60,32% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang atau 39,68%. Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang bekerja di pada LPP RRI Cirebon.

Hal ini dikareakan peran perempuan membutuhkan kualifikasi dan pengalaman yang relevan serta keterampilan teknis seperti pengoperasian perangkat lunak yang tidak hanya dianggap sebagai keahlian laki-laki tetapi ini dapat menarik minat perempuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden karyawan LPP RRI Cirebon dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
17-25	6	9,52%
26-35	21	33,33%
36-45	13	20,63%
46-58	23	36,51%
Total	63	100,00%

*Sumber : data primer diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa untuk umur responden terdiri dari usia 17-25 tahun sebanyak 6 orang (9,52%), untuk usia 26-35 tahun sebanyak 21 orang (33,33%), untuk usia 36-45 tahun sebanyak 13 orang (20,63%), untuk usia 46-58 tahun sebanyak 23 tahun (36,51%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan LPP RRI Cirebon didominasi usia 46-58 tahun sebanyak 23 orang (36,51%) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar yang sudah berusia tua cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan pelatihan pada karyawan yang lebih muda. Selain itu, seiring bertambahnya usia biasanya memiliki lebih banyak pengalaman yang dapat meningkatkan kinerjanya. Pengalaman ini meliputi pengetahuan industri, pemahaman proses kerja, dan

kemampuan untuk menangani situasi sulit atau tidak terduga (Kooij et al., 2011).

#### 4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden karyawan LPP RRI Cirebon dalam penelitian ini menurut pendidikan ditunjukkan dalam tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>persentase</b>
SLTP	1	1,59%
SLTA	0	0,00%
S1	36	57,14%
S2	26	41,27%
total	63	100,00%

*Sumber : data primer diolah 2024*

Berdasarkan table 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan lulusan SLTP sebanyak 1 (1, 59 %), untuk lulusan SLTA sebanyak 0 (0,00%), untuk lulusan S1 sebanyak 36 (57,14%) dan untuk lulusan S2 sebanyak 26 (41,27%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan LPP RRI Cirebon sebagian besar berpendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pendidikan responden menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan yang lebih baik dan semakin besar kemungkinan keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan sukses.

#### 4.2.4 Karakteristik Unit Kerja

**Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan unit kerja**

Unit Kerja	Jumlah Kerja	Persentase
Sub Bag Tata Usaha	18	1,58%
Seksi Siaran	16	25,39%
Seksi Teknologi Dan Media Baru	15	23,80%
Seksi Pemberitaan	8	12,69%
Seksi Layanan Dan Pengembangan Usaha	6	9,52%
Total	63	100,00%

*Sumber : data primer diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa unit kerja karyawan LPP RRI Cirebon unit kerja subbag tata usaha sebanyak 18 orang (1,58%), untuk seksi siaran 16 orang (25,39%), untuk seksi teknologi dan media baru 15 orang (23,80%), untuk seksi pemberitaan 8 orang (12,69%), serta untuk seksi layanan dan pengembangan usaha 6 orang (9,52%). Dapat disimpulkan bahwa sub bagian tata usaha di LPP RRI Cirebon sebagai lembaga penyiaran public yang berkonsentrasi pada kompetensi utama seperti penyiaran dan produksi konten. Akibatnya, bidang layanan dan pengembangan usaha terbatas pada sumber daya manusia dan kurang mendapatkan perhatian dan dukungan sehingga belum optimal.

### 4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 63 responden, langkah selanjutnya setelah data terkumpul semua yaitu melakukan tabulasi data untuk membuat tingkatan persepsi mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja(X1) Dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Prestasi Karyawan (Y) LPP RRI Cirebon dimana setiap pernyataan berentang 1-5. Rata-rata tertinggi 5 dan rata-rata terendah 1. Adapun bobot tersedian dengan ketentuan sebagai berikut:

#### 4.3.1 Deskriptif Variable *Work Ability*

Berikut adalah hasil distribusi pada variable work ability (X1) :

**Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Pada Variable *Work Ability* (X1)**

Item pernyataan	STS	TS	S	SS	Total skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4			
Saya dapat mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dengan lebih efektif saat ini dibandingkan dengan masa-masa sebelumnya.	0	7	28	28	210	3.33	Cukup baik
Saya mampu bekerja dalam waktu lama tanpa merasa kelelahan fisik yang berlebihan dan dapat menjaga konsentrasi sepanjang hari kerja.	17	19	18	9	145	2.30	Cukup Baik
Saya akan tetap sehat secara fisik dan mental sehingga mampu bekerja dengan baik dalam dua tahun ke depan	0	8	25	30	211	3.35	Cukup baik
saya melewati hari kerja dalam 12 bulan terakhir dikarenakan sakit	3	18	34	8	173	2.75	Cukup baik

Saya menemukan kepuasan dalam menyelesaikan tugas-tugas harian.	0	12	29	22	199	3.16	Cukup baik
Saya mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi	0	5	34	24	208	3.30	Cukup baik
Saya mampu meningkatkan keterampilan atau mendapatkan sertifikasi tambahan dalam bidang media radio	0	7	26	30	212	3.37	Cukup baik
Saya yakin bahwa usaha dan kerja keras saya saat ini akan membuahkan hasil yang baik di masa depan.	1	8	22	32	211	3.35	Cukup baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat kembali dari cuti sakit	2	20	23	18	183	2,90	Cukup baik
Saya merasa memiliki cukup waktu untuk melakukan hobi atau aktivitas dengan menikmati rasa semangat dan antusiasme untuk menjalani hari	0	18	27	18	189	3.00	Cukup baik
<b>TOTAL SKOR</b>						<b>3,08</b>	<b>Cukup baik</b>

Sumber : data primer hasil penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi *work ability* dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *work ability* (X1), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata (3,08) yang artinya skor intervalnya berada diantara

2.61 -3,39 sehingga dapat dikatakan bahwa *work ability* pada LPP RRI Cirebon tergolong cukup baik. Maka untuk lebih jelasnya, tanggapan karyawan terhadap *work ability* sebagai berikut:

1. *Work ability* berdasarkan pernyataan (***Saya dapat mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dengan lebih efektif saat ini dibandingkan dengan masa-masa sebelumnya***). 28 responden menyatakan mereka sangat setuju dengan pengetahuan yang lebih efektif dibandingkan dengan masa sebelumnya. Sedangkan 28 responden setuju, dan 7 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan satu (1) memiliki total skor 210 dengan hasil mean sebesar 3,33.
2. *Work ability* berdasarkan pernyataan (***saya mampu bekerja dalam waktu lama tanpa merasa kelelahan fisik yang berlebihan dan dapat menjaga konsentrasi sepanjang hari kerja***), 9 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa bekerja dalam waktu lama tanpa merasa kelelahan fisik yang berlebihan dan dapat menjaga konsentrasi sepanjang hari, sedangkan 18 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan tidak setuju dan 17 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dua (2) memiliki total skor 145 dengan hasil mean sebesar 2,30.
3. *Work ability* berdasarkan pernyataan (***saya akan tetap sehat secara fisik dan mental sehingga mampu bekerja dengan baik dalam***

*dua tahun ke depan*), 30 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa akan tetap sehat secara fisik dan mental dalam bekerja selama 2 tahun kedepan, sedangkan 25 menyatakan setuju, 8 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tiga (3) memiliki total skor 211 dengan hasil mean sebesar 3,35.

4. *Work ability* berdasarkan pernyataan (*saya melewati hari kerja dalam 12 bulan terakhir dikarenakan sakit*). 8 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa dapat melewati hari kerja dalam 12 bulan terakhir dikarenakan sakit, sedangkan 34 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan tidak setuju dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan empat (4) memiliki total skor 173 dengan hasil mean sebesar 2,75.
5. *Work ability* berdasarkan pernyataan (*Saya menemukan kepuasan dalam menyelesaikan tugas-tugas harian*). 22 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa menemukan kepuasan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sedangkan 29 responden setuju, dan 12 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan lima (5) memiliki total skor 199 dengan hasil mean sebesar 3,16.
6. *Work ability* berdasarkan pernyataan (*saya mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi*). 24 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka

merasa mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan 34 responden menyatakan setuju, dan 5 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan enam (6) memiliki total skor 208 dengan hasil mean sebesar 3,30.

7. *Work ability* berdasarkan (*saya mampu meningkatkan keterampilan atau mendapatkan sertifikasi tambahan dalam media radio*). 30 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa mampu mendapatkan sertifikasi tambahan dalam media radio, sedangkan 26 responden menyatakan setuju, dan 7 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tujuh (7) memiliki total skor 212 dengan hasil mean sebesar 3,37.
8. *Work ability* berdasarkan (*saya yakin usaha dan kerja keras saat ini akan membuahkan hasil yang baik di masa depan*). 32 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa yakin usaha dan kerja kerasnya dapat membuahkan hasil untuk dimasa depan, sedangkan 22 responden menyatakan setuju, 22 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan delapan (8) memiliki total skor 211 dengan hasil mean sebesar 3,35.
9. *Work ability* berdasarkan (*saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat kembali dari cuti sakit*). 18 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat kembali dari cuti sakit, sedangkan 23 responden menyatakan setuju, 23 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sembilan (9) memiliki total skor 183 dengan hasil mean sebesar 2,90.

10. *Work ability* berdasarkan pernyataan (*saya merasa memiliki cukup waktu untuk melakukan hobi atau aktivitas dengan menikmati rasa semangat dan antusiasme untuk menjalani hari*). 18 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa mampu memiliki cukup waktu untuk melakukan hobi atau aktivitas yang saya nikmati dengan semangat dan antusiasme untuk menjalani, sedangkan 27 responden menyatakan setuju dan 18 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sepuluh (10) memiliki total skor 189 dengan hasil mean sebesar 3,00.

Dari tabel 4.5 distribusi frekuensi dari uraian diatas dapat diketahui bahwa nilai tertinggi yang diperoleh sebesar 3,37. yang terdapat pada pernyataan (*Saya mampu meningkatkan keterampilan atau mendapatkan sertifikasi tambahan dalam bidang media radio*). Selanjutnya, berdasarkan rekapitulasi distribusi dan uraian pernyataan diatas dapat diperoleh nilai terendah sebesar 3,48 yang terdapat pada pernyataan (*saya akan tetap sehat secara fisik dan mental sehingga mampu bekerja dengan baik dalam 2 tahun kedepan*). Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi *work ability* pada kondisi cukup baik, hal ini

perlu dilakukan peningkatan pada kesehatan fisik melalui olahraga teratur dan pola makan yang sehat, serta kesehatan mental melalui manajemen stress dan dukungan social sehingga mendukung kemampuan kerja secara keseluruhan.

#### 4.3.2 Deskriptif Variable *Work Experience*

**Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Pada Variable Work experience (X2)**

Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total	Mean	Kriteria
	1	2	3	4			
Saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan pengembangan karir yang baik	0	0	23	40	229	3.63	Cukup baik
Saya merasa bahwa perusahaan ini bekerja dengan efisien dan tepat waktu	6	12	27	18	183	2.90	Cukup Baik
Saya merasa prosedur kerja yang disampaikan oleh perusahaan mudah dan tidak rumit.	0	14	20	29	204	3.24	Cukup baik
Saya merasa pengalaman kerja di perusahaan ini cenderung tidak dapat diprediksi.	0	9	33	21	201	3.19	Cukup baik
Pengalaman kerja saya di perusahaan ini sangat memotivasi.	0	17	34	12	184	2.92	Cukup baik
Saya merasa bahwa perusahaan ini mendorong kreativitas dan inovasi dalam setiap aspek pekerjaan mereka.	0	11	36	16	194	3.08	Cukup baik

<b>TOTAL</b>						<b>3,16</b>	<b>Cukup</b>
<b>SKOR</b>							<b>Baik</b>

*Sumber : hasil olah data SPSS versi 22, 2024*

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi *work experience* dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *work experience* (X2) dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata 2.60-3,39 sehingga dapat dikatakan bahwa *work experience* pada LPP RRI Cirebon tergolong cukup baik. Maka untuk lebih jelasnya, tanggapan karyawan terhadap *work experience* adalah sebagai berikut:

1. *Work experience* berdasarkan pernyataan (***saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan pengembangan karir yang baik***). 40 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa perusahaan dapat memberikan kesempatan pengembangan karir yang baik, sedangkan 23 responden menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan satu (1) memiliki total skor 229 dengan hasil mean sebesar 3,63.
2. *Work experience* berdasarkan pernyataan (***saya merasa bahwa perusahaan ini bekerja dengan efisien dan tepat waktu***). 18 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa bekerja di perusahaan dengan efisien dan tepat waktu, sedangkan 27 responden menyatakan setuju responden dan 1 responden menyatakan tidak setuju dan 6 responden menyatakan sangat tidak

setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dua (2) memiliki total skor 183 dengan hasil mean sebesar 2,90.

3. *Work experience* berdasarkan pernyataan (***saya merasa prosedur kerja yang disampaikan oleh perusahaan mudah dan tidak rumit***). 29 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa prosedur kerja yang disampaikan oleh perusahaan mudah dan tidak rumit, sedangkan 20 responden menyatakan setuju dan 14 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tiga (3) memiliki total skor 204 dengan hasil mean sebesar 3,24.
4. *Work experience* berdasarkan pernyataan (***saya merasa pengalaman kerja di perusahaan ini cenderung tidak dapat diprediksi***). 21 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa pengalaman kerja di perusahaan cenderung tidak dapat diprediksi sedangkan 33 responden menyatakan setuju dan 9 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan empat (4) memiliki total skor 201 dengan hasil mean sebesar 3,19.
5. *Work experience* berdasarkan pernyataan (***pengalaman kerja saya di perusahaan ini sangat memotivasi***). 12 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa pengalaman kerja di perusahaan sangat memotivasi sedangkan 34 responden menyatakan setuju dan 17 responden tidak setuju. Maka dapat

disimpulkan bahwa item pernyataan lima (5) memiliki total skor 184 dengan hasil mean sebesar 2,92.

6. *Work experience* berdasarkan ***pernyataan (saya merasa bahwa perusahaan Ini mendorong kreatifitas dan inovasi dalam setiap aspek pekerjaan mereka)***. 16 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa perusahaan dapat mendorong kreatifitas dan inovasi dalam setiap aspek pekerjaan, sedangkan 36 responden menyatakan setuju dan 11 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan enam (6) memiliki total skor 194 dengan hasil mean sebesar 3,08.

Dari Tabel 4.6 distribusi frekuensi dari uraian diatas dapat diketahui bahwa nilai tertinggi yang diperoleh sebesar 3,63 yang terdapat pada pernyataan (***saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan pengembangan karir yang baik***). Selanjutnya, Berdasarkan rekapitulasi distribusi dan uraian pernyataan diatas diperoleh nilai terendah 2,90 yang terdapat pada pernyataan (***saya merasa pengalaman kerja di perusahaan ini cenderung tidak dapat diprediksi***).

Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi *Work Experience* pada kondisi cukup baik, hal ini perlu diperbaiki dengan melakukan evaluasi kinerja dan pengalaman kerja dari atasan dan rekan kerja untuk pengembangan diri.

#### **4.3.3 Deskriptif Variable Prestasi Karyawan**

**Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Pada Variable Prestasi Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4			
Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan.	0	7	26	30	212	3.37	Cukup baik
Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan	18	11	21	13	155	2.46	Cukup Baik
Saya selalu cepat tanggap dalam mengerjakan tugas yang diberikan	3	20	22	18	181	2.87	Cukup baik
Selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan	5	14	27	17	182	2.89	Cukup baik
Saya selalu disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja.	9	18	29	7	160	2.54	Cukup baik
<b>TOTAL SKOR</b>						<b>2,82</b>	<b>Cukup Baik</b>

*Sumber : hasil pengolahan SPSS 2024*

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi prestasi karyawan dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel prestasi karyawan (Y) dan hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata 3,85 yang artinya skor intervalnya berada diantara 2,60 – 3,39 sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi

karyawan pada LPP RRI Cirebon tergolong cukup baik. Maka untuk lebih jelasnya, tanggapan karyawan terhadap prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Prestasi karyawan berdasarkan pernyataan (***saya merasa saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan***). 30 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan, sedangkan 26 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan cukup. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan satu (1) memiliki total skor 212 dengan hasil mean sebesar 3,37.
2. Prestasi karyawan berdasarkan pernyataan (***saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan***). 13 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan, sedangkan 21 responden menyatakan setuju dan 11 responden menyatakan tidak setuju dan 18 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dua (2) memiliki total skor 155 dengan hasil mean sebesar 2,46.
3. Prestasi karyawan berdasarkan pernyataan (***saya selalu cepat tanggap dalam mengerjakan tugas yang diberikan***). 18 responden bahwa mereka merasa cepat tanggap dalam mengerjakan tugas yang diberikan). sedangkan 22 responden menyatakan setuju dan

20 menyatakan tidak setuju dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tiga (3) memiliki total skor 181 dengan hasil mean sebesar 2,87.

4. Prestasi karyawan berdasarkan pernyataan (*saya selalu memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan*). 17 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa selalu memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan, sedangkan 27 responden menyatakan setuju dan 14 responden menyatakan tidak setuju dan 5 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan empat (4) memiliki total skor 182 dengan hasil mean sebesar 2,89.
5. Prestasi karyawan berdasarkan pernyataan (*saya selalu disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja*). 7 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa selalu disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun pulang kerja, sedangkan 29 responden menyatakan setuju dan 18 responden menyatakan tidak setuju dan 9 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan lima (5) memiliki total skor 160 dengan hasil mean sebesar 2,54.

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas bahwa distribusi frekuensi prestasi karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi 4,15 yang diperoleh sebesar yang terdapat pada pernyataan (*saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan*). Hal ini

menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang memiliki rasa tanggungjawab tinggi terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, berdasarkan rekapitulasi distribusi dan uraian pernyataan diatas diperoleh nilai terendah 3,52 yang terdapat pada pernyataan (*saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan*).

Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi prestasi karyawan pada kondisi cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memahami tugas-tugas rutin masih harus ditingkatkan untuk itu, upaya yang harus dilakukan dengan cara:

1. Bekerja samalah secara sungguh-sungguh dengan para pekerja untuk menjamin bahwa semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip ilmu yang telah dikembangkan. (Frederick Winslow Taylor, 1856-1915).

#### **4.4 Uji validitas dan uji reliabilitas**

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Dalam uji validitas ini peneliti memberikan kuesiner kepada semua responden dengan memberikan butir pertanyaan dimana keputusan dasar yang diambil adalah hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dianggap valid.

Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan

untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner (Budi Darma 2021:7).

Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, maka  $df = 63 - 2 = 61$ . Maka  $r$  tabel yang diperoleh adalah: 0.2480.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer (program SPSS: Statistika package for social science) Version 22, dan menghasilkan nilai  $r$  hitung setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Uji Validitas Realibilitas Instrumen**

No	Variable	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	<i>Work Ability</i>	X1.1	0.187	0,248	Valid
		X1.2	0.554		Valid
		X1.3	0.328		Valid
		X1.4	0.377		Valid
		X1.5	0.354		Valid
		X1.6	0.322		Valid
		X1.7	0.406		Valid
		X1.8	0.188		Valid
		X1.9	0.459		Valid
		X1.10	0.472		Valid
2.	<i>Work Experience</i>	X2.1	0.411	0.248	Valid
		X2.2	0.589		Valid
		X2.3	0.574		Valid
		X2.4	0.428		Valid
		X2.5	0.326		Valid
		X2.6	0.264		Valid
3.	Prestasi Karyawan	Y1	0,294	0,248	Valid
		Y2	0,557		Valid
		Y3	0,465		Valid
		Y4	0,582		Valid
		Y5	0,306		Valid

Sumber : data primer diolah 2024

Dari Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua item dari tabel work ability, work experience dan prestasi karyawan adalah signifikan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan demikian bahwa keseluruhan item pernyataan

variable penelitian dikatakan valid dan didapat digunakan untuk analisis data berikutnya.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Keterangan
1.	Work Ability	0.626	10	Tinggi
2.	Work Experience	0.623	6	Tinggi
3.	Prestasi Karyawan	0.602	5	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Spss Versi 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas hasil uji reliabilitas dapat bahwa variable *work ability* memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,626, *work experience* memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,623 dan prestasi karyawan memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,602. Maka dari semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan "Reliabel" karena Cronbach's Alpha  $>0,60$  dengan kriteria Tinggi.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

##### 4. 5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (*work ability* dan *work experience*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi berganda di dapat tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,691	2,066		-1,786	,079
work ability	,190	,071	,265	2,693	,009
work experience	,630	,106	,585	5,936	,000

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

$$Y = -3,691 + 0,190 x_1 + 0,630 x_2 + 0.5$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan nilai konstanta diatas (a) adalah -3,691 yang artinya jika work ability dan work experience mempunyai nilai = 0 maka nilai prestasi karyawan adalah -3,691.
- 2) Nilai koefisien regresi variable work ability 0,190 yang artinya jika variable work ability meningkat 1 kali dan nilai work ability memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai prestasi karyawan akan meningkat sebesar 0,190.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel work experience (X2) adalah 0,630 yang berarti jika variabel work experience meningkat 1 kali dan nilai work experience memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,630.

#### 4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Work Ability(X1) dan Work Experience (X2) baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap Prestasi Karyawan (Y). Berikut hasil koefisien determinasi dari penelitian ini:

**Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 <sup>a</sup>	,574	,560	1,345

*Sumber : hasil olah data SPSS 22 versi 22, 2024*

Berdasarkan hasil output model summary pada Tabel 4.11 diperoleh nilai R Square sebesar 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh Work Ability dan Work Experience terhadap prestasi karyawan secara bersama-sama adalah sebesar 57,4 % sedangkan sisanya sebesar 42,6 % dipengaruhi faktor lainnya atau variable yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari uji T (parsial) dan uji F (simultan).

#### 4.6.1 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji T adalah sebagai berikut:

- $H_0$  : Di Tolak Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$ , atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.
- $H_a$  : Diterima Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$ , atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

**Tabel 4. 12 Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,691	2,066		-1,786	,079
work ability	,190	,071	,265	2,693	,009
work experience	,630	,106	,585	5,936	,000

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22 Versi 22, 2024*

##### 1) Pengaruh work ability (X1) Terhadap prestasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,693 dan t-tabel 1.670. sehingga dapat disimpulkan bahwa  $2,693 > 1.670$ . serta diperoleh nilai signifikan  $0,009 < 0,05$ . Dimana besar pengaruh work ability terhadap prestasi karyawan yaitu sebesar 26,5%. Dapat simpulkan  $H_1$  diterima. Jadi variabel *work ability*

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Karyawan.

## 2) Pengaruh *Work Experience* (X2) Terhadap Prestasi (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,936 dan t-tabel 1.670. sehingga dapat disimpulkan bahwa  $5,936 > 1.670$ . serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dimana besar pengaruh *work experience* terhadap prestasi karyawan yaitu sebesar 58,5%. Dapat simpulkan H2 diterima. Jadi variabel work experience secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Karyawan.

### 4.6.2 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh work ability dan work experience terhadap prestasi karyawan secara simultan dan parsial.

Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji f sebagai berikut:

- $H_0$  : Di Tolak Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > a$ , atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.
- $H_a$  : Diterima Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < a$ , atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil uji f (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 13 Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.465	2	73.233	40.490	.000 <sup>b</sup>
	Residual	108.519	60	1.809		
	Total	254.984	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber : data primer diolah 2024*

Kemudian untuk menentukan F tabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df1 = k$$

$$Df = 2$$

$$Df2 = n-k-1 = 63-2-1 = 60$$

F tabel dari 60 responden yaitu sebesar 3,13. Maka berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 40,490 dan nilai Ftabel sebesar 3,15 dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu work ability dan work experience mempunyai pengaruh positif secara bersamaan (simultan) terhadap prestasi Karyawan. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: sig. a 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa variable bebas *Yaitu Work Ability Dan Work Experience* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan.

## 4.7 Pembahasan

Dari hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh *Work Ability* Dan *Work Experience* Terhadap Prestasi Karyawan.

### 4.7.1 Pengaruh *Work Ability* Terhadap Prestasi Karyawan di LPP RRI Cirebon

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang dilakukan di LPP RRI Cirebon terjadi adanya karyawan sering tidak tidur di malam hari karena bekerja yang menyebabkan kelelahan dan kekurangan energy untuk bekerja dengan baik. Selain itu beban pekerjaan yang berat menyebabkan stress berlebihan sehingga kurangnya konsentrasi pada karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Faktor lain dari hasil observasi yang terjadi di LPP RRI Cirebon, dimana karyawan yang kurang mahir teknologi seringkali meminta bantuan rekan kerja sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk mengedit audio atau video karena kurangnya pengetahuan tentang software editing. Hal tersebut yang menjadi penyebab kurangnya *ability*.

Temuan ini didukung oleh Gibson (1984) dalam Swasto (1996), kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. (England, dalam Swasto, 1996) Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, sejalan dengan (Muhammad Amar Makmun, 2020) dalam penelitian ini, karyawan mengikuti pelatihan-pelatihan. Meskipun pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi organisasi atau karyawan organisasi, sehingga dengan adanya karyawan yang siap melaksanakan pekerjaannya dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi.

Sejalan dengan penelitian lainnya bahwa seorang pegawai membutuhkan inovasi untuk menjalankan pekerjaan agar lebih cepat dan tepat. Inovasi berguna untuk menangani masalah di dalam bekerja adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan. Pengetahuan yang dimiliki karyawan pada suatu bidang akan menciptakan pemahaman yang berbentuk inovasi. Di dalam menghadapi permasalahan, karyawan tidak mampu menciptakan solusi-solusi inovatif untuk menangani masalah di dalam bekerja. karyawan jika dihadapkan pada permasalahan harus mengomunikasikan kepada pimpinan tentang

persoalan yang dihadapi agar pimpinan dapat mengambil keputusan terbaik untuk menyelesaikan masalah. (Kharina Andita Mulyawarman, Susi Sulandari, Dyah Hariani, 2021).

Strategi yang dilakukan untuk *work ability*, perusahaan perlu memperhatikan waktu karyawan dalam bekerja, besarnya aktifitas fisik, jumlah tekanan pekerjaan, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan, menciptakan situasi yang kondusif, memberikan inisiatif, dan memberikan kompensasi bagi karyawan, serta memberikan program pengembangan kesejahteraan seperti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan motivasi kerja, melakukan jadwal yang lebih efektif seperti shif kerja atau tugas piket, selain itu perusahaan bisa memberikan penghargaan seperti, reward untuk kinerja karyawan terbaik dalam pekerjaannya. (Puji Lastri T. Sihombing, Maria Ulfa Batoebara, 2019).

#### **4.7.2 Pengaruh *Work Experience* Terhadap Prestasi Karyawan Di LPP RRI Cirebon**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, *work experience* di LPP RRI Cirebon bahwa karyawan kurang memiliki pengalaman kerja karena tidak ditempatkan pada posisi yang tepat. Akibatnya, karyawan cenderung kurang produktif dan tidak memiliki minat dan keahlian untuk menyelesaikan tugasnya, yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan. Karyawan baru seringkali membutuhkan waktu yang lebih lama untuk beradaptasi dengan

pekerjaan dan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Hal ini dapat menimbulkan tekanan dan frustrasi pada karyawan.

Faktor lain berdasarkan hasil lapangan yang menyebabkan kurangnya *work experience* termasuk ketakutan akan kesalahan yang membuat karyawan kurang memperhatikan detail dan menghasilkan pekerjaan yang kurang berkualitas. Tanpa *work experience*, karyawan juga cenderung bekerja lebih lambat dan kurang efisien dalam mengambil keputusan sehingga membuat mereka merasa tidak aman dan kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini di perkuat pada penelitian yang dilakukan oleh Suseno Hendratmoko, Heru Sutapa (2020) yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya kemampuan dan kecakapan karyawan berkaitan dengan pengalaman kerja. *Work Experience* juga sangat dibutuhkan tidak hanya dievaluasi dari kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Pengalaman kerja dapat dilihat dari segi kecakapan seseorang yang telah bekerja atau lamanya karyawan bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman dan jam terbang yang dimiliki maka karyawan akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur baik atau buruknya kinerja seorang karyawan. Sebagai faktor yang menunjang dalam meningkatkan kinerja, pengalaman kerja maka semakin lama masa kerja dan jam terbang yang dimiliki seorang karyawan maka

biasanya akan semakin banyak pengalaman kerja yang ia miliki. Dalam Kristola dan adnyani (2014) menyebut bahwa prestasi kerja pegawai secara positif akan meningkatkan kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai karyawan.

Sejalan dalam penelitian ini dimana kondisi *work experience* dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, dibutuhkan keterampilan dari karyawan itu sendiri. Keterampilan dari karyawan dapat dipengaruhi oleh lamanya karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan atau sering disebut dengan pengalaman kerja. *Work experience* karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Perusahaan memperhatikan karyawan yang memiliki pengalaman yang luas, dapat melakukan tugas sesuai yang diinginkan perusahaan. *Work experience* dapat menunjukkan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya. Jadi dengan pengalaman kerja yang lama diharapkan prestasi kerja karyawan tersebut dapat meningkat. Menurut Nitisemito, 2000 (dalam Ahmad Nur Rofi 2012) Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Strategi yang dilakukan *work experience*, Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work experience* yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja mereka juga akan cenderung meningkat. Dalam konteks ini, semakin baik kualitas dan variasi *work experience* yang diaplikasikan pada karyawan, maka semakin besar potensi mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih unggul. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan strategi pengembangan karir dan pelatihan yang dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengakumulasi beragam pengalaman yang relevan, sekaligus menjaga semangat dan motivasi mereka dalam menghadapi perubahan yang konstan di dunia kerja. Serta menerapkan program onboarding yang efektif, Menurut *Society of Human Resource Management* dan Panduan Praktik Onboarding, proses onboarding memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang lebih baik untuk meningkatkan kebahagiaan, menguraikan harapan dan tujuan guna meningkatkan kinerja, memberikan dukungan untuk mengurangi pergantian yang tidak diinginkan, serta membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan posisinya. Proses onboarding yang efektif sering kali mencakup empat tahap utama, yaitu kepatuhan, klarifikasi, budaya, dan koneksi (Shahzatul & Mansor, 2022).

#### **4.7.3 Pengaruh *Work Ability Dan Work Experience* Terhadap Prestasi Karyawan**

Hubungan antara *Work Ability Dan Work Experience* merupakan faktor penting yang saling terkait dan berkontribusi pada pekerjaan dan

kesuksesan karyawan dalam perusahaan. Kemampuan kerja sebagai suatu peran penting ketika seseorang harus bekerja karena keahlian yang dimiliki, seperti untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, serta semakin meningkat kemampuan melalui pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sehingga disaat karyawan mampu membangun prestasi yang baik maka akan memudahkan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungannya.

Berdasarkan faktor lain hasil observasi yang terjadi di LPP RRI Cirebon dimana karyawan memiliki kebiasaan bekerja hingga larut malam, yang menyebabkan kurangnya waktu tidur dan istirahat yang cukup. Masalah ini membuat karyawan mengalami kelelahan kronis, menurunkan daya tahan fisik, dan mengurangi kemampuan mereka untuk bekerja secara optimal. Kurang tidur berdampak langsung pada kesehatan fisik dan mental, seperti menurunkan konsentrasi, memperlambat respons terhadap tugas, dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi ini juga mengganggu mood dan motivasi kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kualitas output. Ketika karyawan terus-menerus beroperasi dalam kondisi lelah, mereka cenderung tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik, merasa mudah stres, dan memiliki kemampuan yang menurun dalam mengelola beban kerja yang berat. Ini menunjukkan perlunya manajemen waktu dan keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat agar karyawan dapat bekerja lebih efisien dan menjaga kesehatannya.

Faktor lain yang teridentifikasi melalui observasi adalah kurangnya keterampilan teknologi di antara beberapa karyawan. Karyawan yang kurang mahir dalam menggunakan teknologi, terutama dalam mengoperasikan software editing audio atau video, sering kali harus meminta bantuan rekan kerja. Hal ini tidak hanya memperpanjang waktu penyelesaian tugas tetapi juga menghambat alur kerja tim secara keseluruhan. Ketidakmampuan dalam menguasai teknologi ini mengakibatkan rendahnya kemampuan (ability) karyawan untuk bekerja secara mandiri dan efisien. Kombinasi dari kelelahan, stres, dan keterbatasan kemampuan teknologi ini menjadi hambatan besar dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja LPP RRI Cirebon.

Pada hasil observasi penelitian di LPP RRI Cirebon menunjukkan bahwa karyawan baru merasa tidak ditempatkan pada posisi yang tepat adalah kesulitan dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif. Karyawan ini biasanya menghadapi tantangan dalam memahami dan menguasai detail pekerjaan, karena keterampilan mereka tidak sepenuhnya sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan. Akibatnya, mereka mengalami, rasa tidak percaya diri, dan sering membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama jika mereka merasa kurang memahami tugas yang harus dikerjakan. Selain itu, ketakutan akan membuat kesalahan membuat karyawan menjadi ragu-ragu dan cenderung tidak berani mengambil inisiatif, sehingga pekerjaan sering dilakukan dengan sangat hati-hati tetapi kurang efisien dan tanpa adanya inovasi. Kondisi ini tidak hanya

menurunkan prestasi, tetapi juga mempengaruhi kualitas hasil kerja yang kurang memadai karena mereka kurang memperhatikan detail-detail penting. Kurangnya motivasi dan perasaan tidak terikat dengan pekerjaan juga menjadi faktor yang memperburuk situasi, karena karyawan merasa tugas yang mereka jalani tidak sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, yang pada akhirnya menurunkan prestasi dan *work experience*.

Penelitian yang dilakukan Sastrohardiwiryo (2002) menekankan bahwa kemampuan kerja yang baik, termasuk soft skills dan keterampilan teknis, dapat meningkatkan prestasi karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi dan kesuksesan mereka di perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kemampuan kerja yang memadai memungkinkan karyawan untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi dan mencapai hasil yang lebih baik (Edwin A. Locke, 1968).

Selain *Work Ability*, *Work Experience* juga memiliki peran penting bagi sumber daya manusia. Sejalan dengan penelitian Michael T. Armstrong dan Adrian Thornhill (2021) : Dalam edisi terbaru buku mereka "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice", Armstrong dan Thornhill menekankan bahwa pengalaman kerja merupakan komponen kunci dalam membantu karyawan mengembangkan keterampilan praktis, pemecahan masalah, dan

kemampuan adaptasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina (2018) menunjukkan bahwa *work experience* lebih baik karena memiliki dasar yang lebih besar dan mahir mengorganisir pengetahuan. Semakin lama seorang karyawan bekerja di suatu bidang, semakin tinggi kemampuan mereka yang terus belajar dan beradaptasi dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengarah pada peningkatan prestasi kerja secara keseluruhan. (Gary Becker, 2010). Semakin lama atau semakin kaya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar peluang bagi mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan dalam mengasah keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan adaptasi terhadap situasi dan tantangan kerja yang beragam. Sehingga, karyawan dengan pengalaman yang lebih mendalam cenderung memiliki pandangan yang lebih luas dalam mengatasi masalah, mengambil keputusan yang tepat, dan memberikan kontribusi berarti kepada perusahaan trianika dkk, (2024).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh *work ability* dan *work experience* terhadap prestasi karyawan di LPP RRI Cirebon maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. *Work ability* LPP RRI Cirebon berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan, *Work ability* yang dirasakan karyawan RRI Cirebon artinya adanya masalah pada karyawan dengan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik, merasa mudah stres, dan memiliki kemampuan yang menurun. Hal ini dikarenakan faktor tekanan kerja yang ketat dengan beban kerja yang tidak seimbang, dan faktor perubahan teknologi yang membuat karyawan kesulitan untuk mengikuti perkembangan.
2. *Work experience* berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan, *Work experience* yang dirasakan karyawan RRI Cirebon artinya adanya masalah pada penempatan posisi kerja tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan faktor kurangnya fleksibel dalam menyesuaikan penempatan kerja dengan perubahan kebutuhan organisasi atau perkembangan karyawan.
3. *Work ability* dan *Work experience* bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *work ability* dan *work experience* terhadap prestasi karyawan LPP RRI Cirebon, maka perlu memberikan saran yaitu:

### a. Secara praktis

1. Untuk meningkatkan *Work Ability* dan *Work Experience* dalam diri karyawan LPP RRI Cirebon dapat memberikan pelatihan kesehatan untuk meningkatkan kesehatan fisik serta memberikan tips untuk menjaga kesehatan seperti olahraga kardio dan angkat beban sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Untuk meningkatkan *work ability* pada karyawan RRI diharapkan memberikan tugas kepada karyawan melalui *work from home* untuk melakukan tugas-tugas tertentu, menerapkan Rotasi tugas agar karyawan dapat mempelajari berbagai keterampilan dan mengembangkan kompetensi yang lebih luas, serta Mengadakan acara sosial virtual, seperti kuis atau permainan, untuk meningkatkan keakraban.
3. RRI Cirebon diharapkan memanfaatkan teknologi seperti platform kolaborasi online, video conference, dan intranet untuk memudahkan komunikasi dan kerja sama antar tim.
4. Untuk meningkatkan *work experience* diharapkan RRI ikut melaksanakan kompetisi penyiaran atau produksi radio untuk menguji kemampuan dan mendapatkan pengakuan atas pencapaian individu maupun tim.

5. LPP RRI Cirebon disarankan agar menyediakan layanan konseling atau bantuan lainnya untuk mengatasi masalah pribadi.
6. LPP RRI Cirebon disarankan agar membuat program onboarding yang efektif untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan cepat dan memahami budaya perusahaan. Program ini dapat mencakup mentoring, pelatihan teknis dan pengenalan budaya pada RRI Cirebon.

**b. Secara Teoritis**

1. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi *work ability*, *work experience*, prestasi karyawan seperti motivasi kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, kinerja pegawai, keseimbangan kerja-kehidupan, atau kepuasan kerja. Hal ini diharapkan dapat diteliti lebih dalam mengenai variabel lain pada rri cirebon.
2. Disarankan menambah jumlah responden dan melakukan wawancara mendalam dengan para pegawai demi hasil yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing, 3*.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1)*, 106-119.
- Becker, Gery. human capital. edisi ke 2. Columbia university press, newyork, 1964
- E.R. Eide, M.H. Showalter, human capital. in International Encyclopedia of Education (Third Edition), 2010
- Febiriliansyah, D. K., Arifin, R., & Farida, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Pr Dd Tajinan Malang). *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 11(23)*.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM : Jakarta.
- Gibson, James L, John.M.Ivancevich, James H.Donnelly,JR. 1996. Organisasi. Jilid Satu. Terjemahan. Edisi kedelapan. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Handoko, T.Hani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Handoko. (2007). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Harta Widari, Z. S. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Nusantara Jaya Teknik* (Doctoral Dissertation, Universitas Tridinanti).
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14-23.
- Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of organizational behavior*, 32(2), 197-225.
- Kurniawan, I. S., & Rini, A. S. (2022). Pengaruh Pengalaman, Disiplin, Dan Motivasi Intrinsik Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 204-213.
- Lestari, S. P., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 83-91.
- Makmun, M. A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(2), 195-203.
- Manullang. 2012. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Michael T. Armstrong dan Adrian Thornhill. "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice", 2021

- Pentury, G. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Kabupaten Kepulauan Aru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 33-46.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada kud “pati kota” kabupaten pati). *Journal of management*, 2(2).
- Raharjo, Slamet, Patricia Dhiana Paramita, dan Moh Mukeri Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD PATI KOTA Kabupaten Pati. *Journal Of Management*. 2(2).
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Salsabrina Putri Lestari, Dan Rita Intan Permatasari. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah M-Progress* Vol. 13, Nomor 1.
- Schrepp, M., 2017, Construction of a Benchmark for the User Experience Questionnaire, *International of Interactive Multimedia and Artificial Intelligent*, Volume 4 No. 4.

- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunaryo, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10-26.
- Suprianto, J., & Jahja, A. S. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Experience and Turnover Intention on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin Branch Office. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(4), 791-810.
- Suseno Hendratmoko, Heru Sutapa (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Asha Graha Kediri. *Manajemen Universitas Islam Kadiri*, 5 Issue 3, 220 - 229
- Sutrisno, Edy. 2019. Sumber Daya. Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Swasto. B. 1996. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan. FIA Unibraw: Malang.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH *WORD ABILITY* DAN *WORK EXPERIENCE* TERHADAP PRESTASI KARYAWAN DI LPP RRI CIREBON

---

No. Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Karyawan LPP RRI Cirebon

Dengan Hormat.

Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu anda sangat terbatas dan berharga namun demikian, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I Responden untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan tugas akhir (SKRIPSI) yang merupakan syarat kelulusan Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana (Pengaruh *Work Ability* dan *Work Experience* terhadap Prestasi Karyawan di LPP RRI Cirebon. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

**Ati Rusmiati**  
NIM. 200111033

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Usia :

- <20 tahun
- 21 – 30 tahun
- 31 - 40 tahun
- > 40 tahun

Pendidikan terakhir :

- SMP
- SMA/SMK
- Diploma
- Sarjana

**Daftar Kuesioner**

Mohon untuk memberikan tanda  $\surd$  pada setiap pertanyaan yang anda pilih. Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

**Work Ability (X1)**

No	Pernyataan	STS	TS	SS	S
1.	Saya dapat mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dengan lebih efektif saat ini dibandingkan dengan masa-masa sebelumnya.				
2.	Saya mampu bekerja dalam waktu lama tanpa merasa kelelahan fisik yang berlebihan dan dapat menjaga konsentrasi sepanjang hari kerja.				
3.	Saya akan tetap sehat secara fisik dan mental sehingga mampu bekerja dengan baik dalam dua tahun ke depan				
4.	saya melewati hari kerja dalam 12 bulan terakhir dikarenakan sakit				
5.	Saya menemukan kepuasan dalam menyelesaikan tugas-tugas harian.				
6.	Saya mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi				
7.	Saya mampu meningkatkan keterampilan atau mendapatkan sertifikasi tambahan dalam bidang media radio				
8.	Saya yakin bahwa usaha dan kerja keras saat ini akan membuahkan hasil yang baik di masa depan				
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat kembali dari cuti sakit				

10.	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk melakukan hobi atau aktivitas dengan menikmati rasa semangat dan antusiasme untuk menjalani hari				
-----	---	--	--	--	--

*Mazloumi Adel, Rostamabadi Akbar, Garosi Ehsan, 2018*

### **Work Experience (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	SS	S
1.	Saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan pengembangan karir yang baik				
2.	Saya merasa pengalaman kerja di perusahaan ini cenderung tidak dapat diprediksi.				
3.	Saya merasa prosedur kerja yang disampaikan oleh perusahaan mudah dan tidak rumit.				
4.	Saya merasa bahwa perusahaan ini bekerja dengan efisien dan tepat waktu				
5.	Pengalaman kerja saya di perusahaan ini sangat memotivasi.				
6.	Saya merasa bahwa perusahaan ini mendorong kreativitas dan inovasi dalam setiap aspek pekerjaan mereka.				

*Schrepp, M.; Hinderks, A. & Thomaschewski, J. (2014)*

### **Prestasi Karyawan**

No	Pernyataan	STS	TS	SS	S
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan.				
2.	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang				

	dikerjakan setiap harinya di perusahaan				
3.	Saya selalu cepat tanggap dalam mengerjakan tugas yang diberikan				
4.	Selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan				
5.	Saya selalu disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja				

*Hasibuan 2014*

## Lampiran 2 Hasil Kuesioner

### *Work Ability (X1)*

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
1	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	35
2	2	2	4	3	3	4	2	4	2	3	29
3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	26
4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	31
5	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	32
6	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	29
7	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	35
8	3	1	3	3	3	4	3	4	2	4	30
9	2	1	4	3	3	4	3	4	3	4	31
10	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	35
11	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	29
12	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	30
13	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	34
14	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	34
15	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	31
16	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	32
17	4	1	2	3	3	3	3	2	4	2	27
18	3	1	2	2	3	3	4	4	3	2	27
19	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	31
20	3	1	4	2	4	2	3	3	3	2	27
21	3	1	3	2	2	3	4	3	1	2	24
22	3	3	4	2	2	2	4	4	2	2	28
23	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	32
24	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	33
25	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	30
26	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	33
27	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	30
28	4	1	4	1	4	4	3	4	4	2	31
29	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	32
30	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	31
31	4	4	3	1	2	4	4	4	1	3	30

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
32	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	31
33	4	1	4	2	2	3	4	4	2	3	29
34	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
35	4	1	3	3	3	3	4	4	3	2	30
36	4	3	3	1	3	3	3	4	2	4	30
37	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
38	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2	31
39	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	31
40	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
41	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	28
42	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	33
43	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	32
44	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	34
45	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	31
46	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35
47	4	1	3	3	3	3	3	4	2	2	28
48	4	2	3	2	4	4	3	3	4	3	32
49	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	30
50	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	30
51	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	33
52	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
53	3	1	4	3	2	4	2	3	3	3	28
54	3	2	3	4	2	4	2	2	4	4	30
55	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	28
56	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	26
57	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	34
58	3	2	3	2	4	3	4	2	2	2	27
59	4	2	3	3	4	3	4	2	4	3	32
60	4	1	4	3	2	3	2	3	3	3	28
61	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	33
62	4	2	3	3	3	4	2	4	3	2	30
63	4	1	3	2	3	3	2	3	2	3	26

**Work Experience (X2)**

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	4	2	4	4	2	2	18
2	3	2	2	3	2	4	16
3	3	2	2	3	2	3	15
4	3	2	4	3	3	4	19
5	3	4	4	3	2	4	20
6	3	3	2	3	3	3	17
7	4	4	4	4	3	3	22
8	3	2	2	2	2	4	15
9	3	2	2	4	3	4	18
10	4	4	4	4	2	4	22
11	3	3	4	4	3	3	20
12	4	3	3	2	3	3	18
13	4	4	4	4	2	4	22
14	4	2	4	4	4	4	22
15	3	3	3	3	4	3	19
16	4	3	4	3	4	3	21
17	3	3	4	2	3	3	18
18	4	1	3	2	3	3	16
19	4	3	3	4	4	3	21
20	3	1	3	3	4	2	16
21	4	1	3	4	3	3	18
22	4	3	2	3	3	2	17
23	4	2	4	3	4	3	20
24	4	3	2	3	3	4	19
25	3	3	4	3	3	3	19
26	4	3	4	3	3	4	21
27	4	3	2	3	3	3	18
28	3	1	4	3	3	4	18
29	4	3	2	4	3	2	18
30	3	2	4	3	3	2	17
31	4	4	4	3	3	2	20
32	4	3	2	3	3	2	17

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
33	4	1	2	3	3	3	16
34	4	4	4	4	3	2	21
35	4	1	3	4	2	2	16
36	3	3	3	4	2	3	18
37	4	4	3	4	2	4	21
38	3	2	4	4	2	4	19
39	3	4	4	3	3	2	19
40	4	4	4	4	3	3	22
41	4	2	4	3	3	2	18
42	4	3	4	4	2	3	20
43	4	3	4	4	3	3	21
44	4	3	4	3	3	3	20
45	3	3	3	3	2	4	18
46	3	3	3	3	3	3	18
47	4	4	2	3	2	3	18
48	4	3	4	3	3	3	20
49	4	3	3	2	3	3	18
50	4	3	4	4	3	3	21
51	4	3	3	2	3	3	18
52	3	4	3	3	2	3	18
53	4	4	3	3	3	3	20
54	4	2	4	4	2	3	19
55	4	3	3	3	4	3	20
56	3	4	3	3	4	3	20
57	3	4	3	2	4	3	19
58	4	4	2	2	3	3	18
59	4	4	4	3	4	3	22
60	3	3	3	3	2	3	17
61	4	4	2	4	4	4	22
62	4	4	3	2	3	4	20
63	4	3	4	3	4	3	21

**Prestasi Karyawan**

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
1	4	2	3	4	3	16
2	2	2	2	3	2	11
3	3	1	2	2	2	10
4	3	2	1	3	3	12
5	3	4	4	3	2	16
6	3	1	2	3	3	12
7	4	4	4	4	3	19
8	3	2	2	1	1	9
9	3	1	2	4	3	13
10	4	1	4	4	1	14
11	3	3	4	4	3	17
12	4	1	2	2	3	12
13	4	1	3	4	2	14
14	4	1	4	1	4	14
15	3	3	3	3	4	16
16	4	3	3	3	4	17
17	3	3	4	2	3	15
18	4	1	3	1	1	10
19	4	1	3	4	4	16
20	3	1	3	1	4	12
21	4	1	1	4	3	13
22	4	3	2	1	3	13
23	4	2	4	3	1	14
24	4	3	3	3	3	16
25	3	3	2	3	3	14
26	4	3	4	3	3	17
27	4	3	2	2	3	14
28	3	1	4	2	3	13
29	4	3	2	4	2	15
30	3	2	4	3	3	15

31	4	4	1	3	3	15
32	4	3	2	3	2	14
33	4	1	2	3	3	13
34	4	4	4	4	1	17
35	4	1	3	2	2	12
36	3	3	2	4	2	14
37	4	4	3	3	2	16
38	3	2	4	2	2	13
39	3	4	2	3	3	15
40	4	1	4	4	3	16
41	4	2	2	3	3	14
42	4	2	2	4	2	14
43	4	3	3	4	3	17
44	4	3	4	3	3	17
45	3	2	3	2	2	12
46	3	3	3	3	3	15
47	3	4	2	2	2	13
48	3	3	4	3	3	16
49	3	3	3	2	1	12
50	3	3	4	4	3	17
51	3	3	3	2	3	14
52	3	4	3	3	1	14
53	2	4	3	3	3	15
54	2	2	4	4	2	14
55	3	3	3	3	1	13
56	2	1	3	3	4	13
57	3	4	3	2	2	14
58	4	1	2	2	2	11
59	4	4	4	3	1	16
60	2	1	3	3	2	11
61	4	4	2	4	2	16
62	2	4	3	2	3	14
63	2	3	2	3	4	14

### Lampiran 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

#### *WORK ABILITY*

##### Correlations

	X1.0	X1.0	X1.0	X1.0	X1.0	X1.0	X1.0	X1.0	X1.0	X1.1	TOT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	AL
X1.01 Pearson Correlation	1	-,031	-,046	-,054	-,277*	-,013	,082	,021	,084	,031	,187
Sig. (2-tailed)		,808	,722	,674	,028	,919	,521	,871	,512	,806	,143
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.02 Pearson Correlation	-,031	1	,098	,103	,152	,007	,256*	-,034	,033	,165	,554*
Sig. (2-tailed)	,808		,444	,424	,235	,957	,043	,794	,796	,196	,000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.03 Pearson Correlation	-,046	,098	1	-,013	,016	,127	,033	,100	,030	-,061	,328*
Sig. (2-tailed)	,722	,444		,920	,900	,322	,798	,436	,818	,637	,009
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.04 Pearson Correlation	-,054	,103	-,013	1	,016	,029	-,037	-,126	,241	,200	,377*
Sig. (2-tailed)	,674	,424	,920		,899	,819	,772	,326	,057	,116	,002
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.05 Pearson Correlation	-,277*	,152	,016	,016	1	,072	,110	-,073	,181	,088	,354*
Sig. (2-tailed)	,028	,235	,900	,899		,574	,391	,572	,155	,494	,004
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.06 Pearson Correlation	-,013	,007	,127	,029	,072	1	-,153	,047	,148	,104	,322*
Sig. (2-tailed)	,919	,957	,322	,819	,574		,233	,715	,247	,419	,010
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.07 Pearson Correlation	,082	,256*	,033	-,037	,110	-,153	1	,123	-,050	,156	,406*

	Sig. (2-tailed)	,521	,043	,798	,772	,391	,233		,336	,696	,223	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.08	Pearson Correlation	,021	-,034	,100	-,126	-,073	,047	,123	1	-,195	-,111	,188
	Sig. (2-tailed)	,871	,794	,436	,326	,572	,715	,336		,126	,388	,141
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.09	Pearson Correlation	,084	,033	,030	,241	,181	,148	-,050	-,195	1	,148	,459*
	Sig. (2-tailed)	,512	,796	,818	,057	,155	,247	,696	,126		,246	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.10	Pearson Correlation	,031	,165	-,061	,200	,088	,104	,156	-,111	,148	1	,472*
	Sig. (2-tailed)	,806	,196	,637	,116	,494	,419	,223	,388	,246		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TO TA L	Pearson Correlation	,187	,554**	,328**	,377**	,354**	,322**	,406**	,188	,459**	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,143	,000	,009	,002	,004	,010	,001	,141	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## ***WORK EXPERIENCE***

### **Correlations**

	X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	TOTAL
Pearson Correlation	1	,136	,062	,168	,155	-,161	,411**
Sig. (2-tailed)		,287	,632	,188	,224	,207	,001
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,136	1	,075	-,022	,039	,066	,589**
Sig. (2-tailed)	,287		,561	,862	,762	,609	,000
N	63	63	63	63	63	63	63

Pearson Correlation	,062	,075	1	,246	,065	-,037	,574**
Sig. (2-tailed)	,632	,561		,052	,612	,775	,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,168	-,022	,246	1	-,179	,002	,428**
Sig. (2-tailed)	,188	,862	,052		,160	,989	,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,155	,039	,065	-,179	1	-,167	,326**
Sig. (2-tailed)	,224	,762	,612	,160		,191	,009
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	-,161	,066	-,037	,002	-,167	1	,264*
Sig. (2-tailed)	,207	,609	,775	,989	,191		,037
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,411**	,589**	,574**	,428**	,326**	,264*	1
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,009	,037	
N	63	63	63	63	63	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## PRESTASI KARYAWAN

### Correlations

	Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	TOTAL
Y.01 Pearson Correlation	1	-,076	-,029	,120	-,092	,294*
Sig. (2-tailed)		,553	,822	,348	,471	,019
N	63	63	63	63	63	63
Y.02 Pearson Correlation	-,076	1	,076	,116	-,126	,557**
Sig. (2-tailed)	,553		,554	,367	,326	,000
N	63	63	63	63	63	63
Y.03 Pearson Correlation	-,029	,076	1	,063	-,076	,465**
Sig. (2-tailed)	,822	,554		,625	,553	,000

	N	63	63	63	63	63	63
Y.04	Pearson Correlation	,120	,116	,063	1	,016	,582**
	Sig. (2-tailed)	,348	,367	,625		,902	,000
	N	63	63	63	63	63	63
Y.05	Pearson Correlation	-,092	-,126	-,076	,016	1	,306*
	Sig. (2-tailed)	,471	,326	,553	,902		,015
	N	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,294*	,557**	,465**	,582**	,306*	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,000	,015	
	N	63	63	63	63	63	63

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

- **Work Ability**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	11

- **Work Experience**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.623	7

- **Prestasi karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.602	6

#### Lampiran 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	-3.691	2.066		-1.786	.079	
X1	.190	.071	.265	2.693	.009	
X2	.630	.106	.585	5.936	.000	

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.560	1.345

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## Lampiran 7 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.691	2.066		-1.786	.079
	X1	.190	.071	.265	2.693	.009
	X2	.630	.106	.585	5.936	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.465	2	73.233	40.490	.000 <sup>b</sup>
	Residual	108.519	60	1.809		
	Total	254.984	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## Lampiran 9 Dokumentasi

