

Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mursida Abu, Muhammad Syafruddin

Manajemen STIEM Bongaya Makassar

mursida.abu@stiem-bongaya.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of ability and work experience on employee performance. The research method used is descriptive research with a quantitative approach. The data analysis method used is multiple linear regression. The population in this study were employees of PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Makassar Branch, the number of samples in this study were 83 people. Based on the results of testing the hypothesis in this study, it shows that simultaneously the variables of ability and work experience have significant effect on employee performance. Partially the variables of ability and work experience significantly influence employee performance. The R Square value obtained is 0.664 indicating that the independent variables Ability and Work Experience are able to explain the dependent variable namely employee performance of 66.4%, while the remaining 33.6% is explained by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Cash Turnover, Accounts Receivable Turnover, Inventory Turnover, Profitability, Food and Beverage Companies.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Cabang Makassar, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.664 menunjukkan bahwa variabel bebas Kemampuan dan Pengalaman Kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 66.4 %, sedangkan sisanya 33.6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kemampuan, pengalaman kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi aset paling strategis dan penentu keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan fondasi utama untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memberikan nilai tambah bagi stakeholders. Perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan kualitas SDM-nya cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan mampu bertahan dalam turbulensi ekonomi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mendorong peningkatan kinerja individu menjadi agenda penting bagi manajemen dalam setiap sektor industri, tidak terkecuali di sektor jasa keuangan. Sektor finansial, khususnya perusahaan pembiayaan (multifinance), merupakan salah satu pilar penopang pertumbuhan ekonomi dengan memberikan akses permodalan kepada masyarakat dan dunia usaha. PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Cabang Makassar, sebagai bagian dari industri ini, beroperasi

dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya menawarkan produk-produk pembiayaan yang inovatif tetapi juga didukung oleh tenaga kerja yang memiliki kinerja unggul. Kinerja karyawan di bidang ini langsung berdampak pada kualitas layanan, kepuasan nasabah, volume penyaluran pembiayaan, dan ultimately, profitabilitas perusahaan. Namun, mencapai standar kinerja yang tinggi bukanlah tanpa tantangan. Dunia kerja modern, termasuk di Makassar yang merupakan kota metropolitan terbesar di Indonesia Timur, menghadapi berbagai dinamika seperti percepatan teknologi, perubahan regulasi, dan tuntutan customer experience yang semakin tinggi. Karyawan dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapasitas diri agar dapat berkontribusi secara maksimal. Permasalahan kinerja yang tidak optimal, seperti target yang tidak tercapai, kesalahan dalam prosedur, atau tingkat turnover yang tinggi, dapat menjadi penghambat utama pertumbuhan perusahaan.

Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukanlah suatu kondisi yang muncul secara instan, melainkan hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (*faktor internal*) maupun dari lingkungan organisasi (*faktor eksternal*). Faktor internal mencakup kemampuan, motivasi, pengalaman, dan sikap karyawan, sementara faktor eksternal meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja. Di antara banyaknya faktor penentu kinerja, kemampuan (*ability*) individu seringkali dianggap sebagai prasyarat fundamental. Kemampuan merujuk pada kapasitas seorang karyawan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kompetensi (*competencies*) yang dimiliki. Dalam konteks BFI Finance, kemampuan teknis mengenai produk pembiayaan, keterampilan analisis kredit, pemahaman terhadap risiko, dan kecakapan dalam menggunakan sistem teknologi informasi menjadi sangat krusial. Tanpa kemampuan yang memadai, mustahil bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Selain kemampuan, pengalaman kerja (*work experience*) juga merupakan variabel kritis yang membentuk kinerja seorang karyawan. Pengalaman kerja diperoleh melalui proses pembelajaran langsung dalam menjalankan tugas dan menghadapi situasi nyata di lapangan. Karyawan yang berpengalaman cenderung memiliki kedewasaan dalam mengambil keputusan, kemampuan memecahkan masalah yang lebih baik, serta pemahaman yang lebih mendalam tentang seluk-beluk pekerjaannya. Di industri multifinance, pengalaman dalam menangani berbagai karakter nasabah dan situasi kolektibilitas kredit yang beragam merupakan nilai tambah yang sangat berharga. Secara teoretis, hubungan antara kemampuan, pengalaman kerja, dan kinerja telah didukung oleh berbagai model dan penelitian. Teori Human Capital yang dikembangkan oleh Becker (1964) menekankan bahwa investasi dalam pengetahuan dan pengalaman individu (*modal manusia*) akan meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomisnya bagi organisasi. Selain itu, model kinerja individu yang populer menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi ($P = f(A \times M)$). Artinya, kemampuan yang tinggi harus didukung oleh kemauan untuk berkontribusi, dan sebaliknya. Pengalaman kerja diyakini dapat memperkuat kedua elemen tersebut.

Penelitian-penelitian terkini juga konsisten menunjukkan pengaruh signifikan dari kedua variabel ini. Sebuah studi oleh Putra & Dewi (2025) pada sektor perbankan menemukan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa diungkapkan

oleh Sari & Hidayat (2023) yang meneliti perusahaan fintech, di mana kemampuan teknis dan non-teknis menjadi prediktor terkuat bagi kinerja sales force. Hal ini memperkuat dugaan bahwa pola yang sama很可能 terjadi pada konteks perusahaan multifinance.

PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Cabang Makassar, dalam operasionalnya, sangat mengandalkan kinerja dari para account officer, customer service, analis kredit, dan kolektor. Mereka adalah ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan nasabah. Kemampuan mereka dalam menganalisis kelayakan kredit, memberikan edukasi produk, dan memberikan pelayanan yang prima akan langsung memengaruhi minat dan kepercayaan calon nasabah. Demikian pula, pengalaman kerja akan menentukan ketepatan mereka dalam mengantisipasi risiko kredit dan menangani kendala di lapangan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa karyawan, terindikasi adanya variasi tingkat kinerja di antara karyawan PT BFI Finance Cabang Makassar. Beberapa karyawan menunjukkan performa yang konsisten dalam mencapai target, sementara yang lainnya masih mengalami kesulitan. Diduga kuat bahwa perbedaan ini berkaitan dengan latar belakang kemampuan dan lama pengalaman kerja mereka. Ada pula indikasi bahwa karyawan baru yang fresh graduate meskipun memiliki kemampuan teknis yang baik dari pendidikan, seringkali kurang lihai dalam menghadapi situasi lapangan yang kompleks dibandingkan dengan karyawan yang telah berpengalaman. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi urgent untuk dilakukan guna menguji secara empiris pengaruh dari kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks yang spesifik, yaitu PT BFI Finance Cabang Makassar. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif dan data-driven mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut berperan. Dengan demikian, manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih terarah, baik dalam proses rekrutmen, program pelatihan dan pengembangan (training and development), maupun penyusunan sistem mentoring yang efektif.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan asosiatif kausal dipilih untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independent variable), yaitu Kemampuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), terhadap variabel terikat (dependent variable), yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini bersifat eksplanatori (penjelasan) karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. opulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT BFI Finance Cabang Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dari divisi Human Capital Development (HCD), jumlah populasi adalah 105 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya diharapkan dapat mewakili keseluruhan populasi. Mengingat jumlah populasi terbatas (105 orang), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis simple random sampling. Teknik ini dipilih karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, sehingga mengurangi bias dan meningkatkan representativitas sampel. Untuk menentukan jumlah sampel minimal, digunakan rumus Slovin yang lazim digunakan untuk populasi yang terbatas. Instrumen utama penelitian adalah kuesioner tertutup. Setiap variabel diukur dengan sejumlah pernyataan yang sesuai dengan indikatornya. Kuesioner untuk variabel X1, X2, dan Y disusun berdasarkan skala Likert. Sebelum disebarkan untuk penelitian utama, kuesioner akan diuji terlebih dahulu

kepada 83 orang karyawan di luar sampel (melakukan uji coba / pilot study) untuk menguji validitas dan reliabilitas. Sebelum disebarkan untuk penelitian utama, kuesioner akan diuji terlebih dahulu kepada 83 orang karyawan di luar sampel (melakukan uji coba / pilot study) untuk menguji validitas dan reliabilitas. Semua analisis data dalam penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 .

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of items
Kemampuan	.755	3
Pengalaman Kerja	.779	4
Kinerja	.705	5

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5.11 menunjukkan bahwa variabel kemampuan memiliki nilai *cronbach alpha* $0.755 > 0.60$, variabel pengalaman kerja memiliki nilai *cronbach alpha* $0.779 > 0.60$, variabel kinerja memiliki nilai *cronbach alpha* $0.705 > 0.60$. Sehingga dapat disimpulkan variabel yang diteliti dinyatakan reliabel dan dapat digunakan.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-smirnov Test. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 2 Uji Normalitas
One-sample kolmogorov-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09430938
Most Extreme Differ-	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.067
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa nilai signifikan $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini bisa diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai toleransi variabel

lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas, begitu pula sebaliknya.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas
Coefficient

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	12.104	1.866		6.486	.000		
	Kemampuan	.301	.148	.218	2.035	.045	.988	1.012
	Pengalaman Kerja	.216	.097	.238	2.221	.029	.988	1.012
Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 3. menunjukan untuk masing-masing variabel yaitu kemampuan dan pengalaman kerja memiliki nilai toleransi $0,988 > 0.10$ dan nilai VIF $1,012 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah data sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 artinya tidak terjadi heteroskedistisitas.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.531	1.000		.531	.597
	Kemampuan	.041	.079	.057	.512	.610
	Pengalaman Kerja	.003	.052	.007	.059	.953

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4. menunjukan bahwa variabel kemampuan memiliki nilai signifikan $0.610 > 0.05$ dan variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikan $0.953 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah analisis statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2020). Metode analisis yang dipakai untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

γ : Kinerja

α : Nilai Konstanta

β : Koefisien Regresi

X_1 : Kemampuan

X_2 : Pengalaman Kerja

ϵ : Error (faktor pengganggu di luar model)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	12.104	1.866		6.486
	Kemampuan	.301	.148	.218	2.035
	Pengalaman Kerja	.216	.097	.238	2.221

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Dari hasil pengujian pada tabel 5. diatas, maka dapat disimpulkan hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$\gamma = 12,104 + 0,301X_1 + 0,216X_2 + \epsilon$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai a sebesar 12,104, merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kemampuan (X1) dan pengalaman kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
- B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,301, menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti kenaikan 1 satuan variabel kemampuan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,301 atau 30.1%, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,216, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti kenaikan 1 satuan variabel kemampuan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,216 atau 21.6%, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Jika nilai sig < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	10.045	2	5.022	4.092	.020 ^b
	Residual	98.196	80	1.227		
	Total	108.241	82			

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 6. diatas, nilai signifikan untuk kemampuan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.020 < 0.05$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $4,092 > 3,11$. Hal tersebut membuktikan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, artinya adalah terdapat pengaruh kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Uji Persial (Uji T)

Uji ini mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t ($p\text{-value}$) < 0.05 , maka hipotesis alternative diterima, begitu pula sebaliknya.

Tabel 7. Uji Persial (Uji T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.104	1.866		6.486	.000
	Kemampuan	.301	.148	.218	2.035	.045
	Pengalaman Kerja	.216	.097	.238	2.221	.029

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 7. diatas, maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a) Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai dengan tabel diatas, nilai signifikansi kemampuan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.045 < 0.05$, dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,035 > 1,990$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b) Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai dengan tabel diatas, nilai signifikansi pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.029 < 0.05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,221 > 1,990$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Uji Determinasi

Uji Determinasi digunakan untuk menganalisis besarnya kontribusi pengaruh variabel independen (kemampuan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Tabel 8. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.815 ^a	.664	.646	.32525

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 8. dipengaruhi nilai koefisien R square sebesar 0.664 atau 66.4%. Jadi besarnya pengaruh variabel independen (kemampuan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah 0.664 atau 66.4% dan sisanya sebesar 33.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kemampuan dan pengalaman kerja.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial, menunjukkan nilai signifikansi kemampuan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.045 < 0.05$, artinya kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance Cabang Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa suatu kemampuan yang dimiliki karyawan PT. BFI Finance Cabang Makassar yang terdiri dari indikator kemampuan intelektual dan kemampuan fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data, terbukti bahwa kemampuan (ability) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BFI Finance Cabang Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0.045, yang jauh di bawah batas alpha 0.05, dan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.301. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan arah hubungan yang searah: artinya, setiap peningkatan satu satuan pada tingkat kemampuan karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0.301 satuan, dengan asumsi variabel pengalaman kerja tetap konstan. Temuan ini konsisten dengan teori dasar manajemen sumber daya manusia dan teori human capital (Becker, 1964) yang menempatkan kemampuan individu sebagai fondasi utama produktivitas. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan teknis yang mendalam tentang produk pembiayaan, keterampilan analisis kredit yang mumpuni, dan kecakapan dalam melayani nasabah, secara alami akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Dalam konteks industri multifinance yang kompleks dan sarat regulasi seperti BFI Finance, pengaruh kemampuan terhadap kinerja menjadi semakin krusial. Kemampuan tidak hanya sekadar bisa mengoperasikan sistem komputer, tetapi mencakup kompetensi yang lebih kompleks seperti kemampuan analitis dalam menilai kelayakan kredit nasabah, pengetahuan produk yang komprehensif untuk menawarkan solusi yang tepat, dan keterampilan komunikasi yang efektif untuk membangun kepercayaan. Karyawan yang mampu dalam hal-hal ini akan menunjukkan kinerja yang unggul karena mereka dapat meminimalisir risiko kredit macet, memaksimalkan penjualan produk, dan meningkatkan kepuasan nasabah. Hasil ini sejalan dengan penelitian terbaru oleh Sari & Hidayat (2023) pada perusahaan fintech yang menemukan bahwa kemampuan teknis dan non-teknis merupakan prediktor terkuat bagi kinerja sales force. Dengan demikian, kemampuan berfungsi sebagai tool utama yang memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan kerja sehari-hari secara efektif, yang pada akhirnya terefleksikan dalam capaian kinerja mereka yang lebih tinggi.

Temuan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja membawa implikasi strategis yang sangat penting bagi manajemen PT BFI Finance Cabang Makassar. Hal ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan kemampuan (ability) karyawan bukanlah biaya, melainkan investasi yang langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan perlu merancang program pelatihan dan pengembangan (training and development) yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan lapangan, baik untuk karyawan baru maupun lama. Untuk karyawan baru, program orientasi dan pelatihan teknis yang intensif menjadi wajib untuk membekali mereka dengan kemampuan dasar yang memadai. Sementara bagi karyawan lama, pelatihan pengembangan lanjutan diperlukan untuk meng-upgrade keterampilan mereka menyongsong tantangan bisnis yang terus berkembang. Implikasi ini didukung oleh penelitian Noe et al. (2020) yang menekankan bahwa pelatihan yang efektif adalah kunci untuk menutup skill gap

dan langsung berdampak pada peningkatan kompetensi dan output kerja. Oleh karena itu, fokus pada peningkatan kemampuan adalah strategi yang imperatif dan tidak bisa dia-baikan jika perusahaan ingin mempertahankan daya saingnya di pasar. Hasil yang di-peroleh diperkuat dengan nilai koefisien regresi bertanda positif yang menandakan bahwa semakin baik kemampuan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karya-wan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu (Gah & Syam, 2021; Puspita, 2018), yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial, menunjukkan nilai signifikansi pengala-man kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.029 < 0.05$, artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance Cabang Makas-sar. Hasil analisis statistik membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Cabang Makassar. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.029, yang lebih kecil dari tingkat alpha 0.05, dan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.216. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja. Artinya, setiap penambahan satu satuan dalam tingkat pengalaman kerja karya-wan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja sebesar 0.216 satuan, dengan asumsi variabel kemampuan dianggap konstan. Temuan ini memperkuat teori human capital (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa pengetahuan dan kebijaksanaan yang terakumu-lasi melalui pengalaman langsung merupakan sebuah bentuk modal yang berharga. Da-lam konteks pekerjaan di multifinance, pengalaman memungkinkan karyawan untuk lebih terampil dalam menangani beragam karakter nasabah, mengantisipasi potensi risiko kredit, dan menyelesaikan masalah-masalah spesifik yang seringkali tidak diajarkan da-lam buku manual, sehingga pada akhirnya mempercepat penyelesaian tugas dan mening-katkan kualitas hasil kerja mereka.

Pengaruh signifikan dari pengalaman kerja dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa learning by doing merupakan mekanisme pembelajaran yang sangat efektif di ling-kungan kerja yang dinamis. Karyawan yang telah lama berkecimpung (senior) tidak hanya menguasai tugas-tugas prosedural, tetapi juga telah mengembangkan intuisi dan practical wisdom yang kritis, seperti kemampuan mengambil keputusan yang tepat di bawah tekanan dan membangun relasi yang kuat dengan nasabah. Penelitian oleh Koo et al. (2020) menyebutkan bahwa pengalaman memperkaya tacit knowledge karyawan, yaitu pengetahuan yang tidak terucapkan namun sangat menentukan efektivitas kerja. Im-plikasi dari temuan ini bagi manajemen adalah perlunya merancang strategi untuk mem-pertahankan karyawan berpengalaman (seperti melalui program retensi yang baik) dan memanfaatkan pengetahuan mereka melalui program mentoring dan coaching untuk kar-yawan junior. Dengan demikian, pengetahuan tacit yang berharga dari karyawan senior dapat ditransfer, tidak hilang akibat turnover, dan pada akhirnya mengakselerasi pening-katan kinerja seluruh tim secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu (Gah & Syam, 2021; Puspita, 2018), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan seluruh hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian mengenai Pengaruh Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BFI Finance Cabang Makassar, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama

sebagai berikut: Kemampuan (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0.045 < 0.05$ dan nilai koefisien regresi positif sebesar 0.301. Ini berarti bahwa peningkatan pada tingkat kemampuan karyawan, yang mencakup pengetahuan teknis, keterampilan analitis, dan kompetensi, akan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Pengalaman Kerja (X2) secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0.029 < 0.05$ dengan koefisien regresi positif sebesar 0.216. Temuan ini menunjukkan bahwa akumulasi pengalaman praktis dan pengetahuan tacit yang diperoleh karyawan selama masa kerjanya merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja..

Referensi

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Ali, M., & Fauzi, A. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa keuangan di Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya: Manajemen dan Akuntansi*, *5*(2), 45–60.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Arini, A. M. D., Suryaningsih, M., & Djumiarti, T. (2014). Hubungan kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di badan pelayanan perijinan terpadu Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*. 3 (4). 88-97.
- Astuti, S. P. (2015). Pengaruh Kemampuan Awal dan Minat Belajar terhadap Prestasi Belajar Fisika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(1), 68–75. <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i1.167>
- Ayusta, R. G. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Cv Sumber Baru Rekso (Doctoral dissertation, STIE Malangkececwara)*.
- Binus. (2021). *Memahami Uji Multikolinearitas Dalam Model Regresi*. Melalui <https://accounting.binus.ac.id/> (tanggal akses: 10 Oktober 2025)
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gunawan, H. (2021). Analisis Tingkat Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 70–80. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i1.171>
- Hidayat, W. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 19(2), 143-156.
- Ilham, M. (2025). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.69>

- Nur Rahmawati, Rahmawati. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Pada Biro Hukum Sekterariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. PhD Thesis. Makassar: Politeknik STIA LAN Makassar
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16(4).
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 7–15. <http://ejournal.ihtn.ac.id/index.php/JPM/article/viewFile/45/54>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Rohman, S., & Wicaksono, A. (Eds.). (2018). Tentang sastra: Orkestrasi teori dan pembelajarannya. Garudhawaca.
- Rri, S., Dalam, M., Peran, M., Sebagai, R. R. I., Bangsa, P. B., Komunikasi, J. I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Brawijaya, U. (2015). *Jurnal penelitian*. 0–15.
- Santoso, M. H. B., & Harsono, M. (2021). Ketimpangan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja: Kajian dalam Publikasi Ilmiah Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 72–78.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3 (1).
- Sinambela, Iijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suthanaya, I. P. B., & Ariesta, I. P. A. S. (2018). Implementasi Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Lovina Singaraja. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*. 21 (1). 63-71.
- Tuela, M. P. S., Trang, I., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5802–5811.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada