

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KETERAMPILAN TEKNIS DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG TULUNGAGUNG

Vany Eka Putri, Ahmad Jauhari², Heru Sutapa³

Universitas Islam Kediri

vanyredmi@gmail.com, ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id, herusutapa@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT POS Indonesia Cabang Tulungagung. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja, keterampilan teknis dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel 39 responden dengan teknik non-probability sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis berupa regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara parsial, variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara parsial, variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara parsial serta variabel kemampuan kerja, kemampuan teknis dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Keterampilan teknis, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

Article history

Received: September 2025

Reviewed: September 2025

Published: September 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mempertahankan posisi di pasar. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. PT Pos Indonesia Cabang Tulungagung kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Dalam konteks PT Pos Indonesia Cabang Tulungagung, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi hubungan antara kemampuan kerja, keterampilan teknis, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja tersebut.

Dengan memahami pengaruh dari ketiga faktor tersebut, PT Pos Indonesia Cabang Tulungagung dapat merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hal ini mencakup pelatihan keterampilan teknis, peningkatan kemampuan kerja melalui program pendidikan, serta pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan penelitian yang ada

dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh kemampuan kerja, keterampilan teknis, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Tulungagung. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan PT Pos Indonesia dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

2. Tinjauan Pustaka Kemampuan kerja

Menurut Gibson (Susilowati, 2021 : 248) kemampuan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar, yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Kemampuan berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan Dari beberapa penjelasan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kemampuan kerja dapat dipahami sebagai kombinasi dari karakteristik pribadi, hasil belajar, dan kapasitas yang mempengaruhi kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif di lingkungan kerja. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (Susilowati, 2020 : 28) : 1. Kesanggupan Kerja. 2. Pendidikan. 3. Masa Kerja

Kemampuan Teknis

Menurut Alam (Azhar, 2020:19) keterampilan teknis (*Hard skill*) adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang, Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, keterampilan teknis adalah elemen penting yang mendukung kinerja profesional dalam berbagai bidang. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efisien, serta beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tuntutan industri. Dengan memiliki keterampilan teknis yang kuat, seorang profesional dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, yang pada gilirannya membuka peluang untuk kemajuan karier. Menurut Hardi (Astutik, 2019 : 241) indikator *Hard skill* meliputi: 1. Kemampuan Menghitung. 2. Kemampuan teknis. 3. Wawasan dan Pengetahuan. 4. Kemampuan Menggunakan Teknologi. 5. Kritis.

Pengalaman Kerja

Menurut Commission (2016) Pengalaman kerja merupakan suatu pengukuran terkait lamanya waktu ataupun masa kerja yang diperlukan karyawan dalam memahami daftar tugas suatu pekerjaan dan dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, Pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui pelaksanaan tugas dan pekerjaan selama periode tertentu. Hal ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang tugas-tugas yang dihadapi dan kemampuan untuk melaksanakannya dengan baik. Secara keseluruhan, pengalaman kerja menjadi ukuran penting dalam menilai kompetensi dan efektivitas seorang karyawan dalam menjalankan perannya. Menurut Foster (Suwarno, 2019 : 62) indikator pengalaman kerja meliputi : 1. Lama Waktu/

Masa Bekerja. 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kinerja Karyawan

Menurut Burhannudin (Khair, 2020 : 14) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kinerja karyawan adalah capaian individu atau kelompok dalam organisasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi secara sah, bermoral, dan beretika. Kinerja pegawai juga mencakup kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan hasil yang dicapai. Secara keseluruhan, kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (Vinet & Zhedanov, 2021 : 20) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu: 1. Kualitas 2. Kuantitas. 3. Waktu 4. Kerja Sama Antar Karyawan. 5. Pengawasan.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu memperoleh informasi dengan menggunakan persamaan dan model matematika yang sesuai dengan tujuan penelitian yang ditentukan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Jl. RA Kartini No.31, Hutan, Kauman, Kec. Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66219, Indonesia. Pemilihan PT Pos Indonesia cabang Tulungagung

Populasi dan Sampel

Populasi

Total populasi pada penelitian ini adalah 39 karyawan. Karena pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 39.

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* digunakan karena jumlah pegawai pada PT Pos Indonesia Cabang Tulungagung yang berjumlah 39 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*.

Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sugiyono (2019) *Sampling Jenuh* adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas (X ₁) Kemampuan Kerja			
Item	Sig (2-tailed)	Standar Validitas	Keterangan
P1	<0,001	< 0.05	VALID
P2	<0,001	< 0.05	VALID
P3	<0,001	< 0.05	VALID
P4	<0,001	< 0.05	VALID
P5	<0,001	< 0.05	VALID
P6	<0,001	< 0.05	VALID

Tabel Hasil Uji Validitas (X ₂) Keterampilan Teknis			
Item	Sig (2-tailed)	Standar Validitas	Keterangan
P7	<0,001	< 0.05	VALID
P8	<0,001	< 0.05	VALID
P9	0,002	< 0.05	VALID
P10	<0,001	< 0.05	VALID
P11	<0,001	< 0.05	VALID
P12	<0,001	< 0.05	VALID
P13	<0,001	< 0.05	VALID
P14	<0,001	< 0.05	VALID
P15	<0,001	< 0.05	VALID
P16	<0,001	< 0.05	VALID

Tabel Hasil Uji Validitas (X ₃) Pengalaman Kerja			
Item	Sig (2-tailed)	Standar Validitas	Keterangan
P17	<0,001	< 0.05	VALID
P18	<0,001	< 0.05	VALID
P19	0,002	< 0.05	VALID
P20	<0,001	< 0.05	VALID
P21	<0,001	< 0.05	VALID
P22	<0,001	< 0.05	VALID

Item	Sig (2-tailed)	Standar Validitas	Keterangan
P23	<0,001	< 0.05	VALID
P24	<0,001	< 0.05	VALID
P25	0,002	< 0.05	VALID
P26	<0,001	< 0.05	VALID
P27	<0,001	< 0.05	VALID
P28	<0,001	< 0.05	VALID
P29	<0,001	< 0.05	VALID
P30	<0,001	< 0.05	VALID
P31	<0,001	< 0.05	VALID
P32	<0,001	< 0.05	VALID

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
(X ₁) Kemampuan Kerja	0.883	>0.060	Reliabel
(X ₂) Keterampilan Teknis	0.846	>0.060	Reliabel
(X ₃) Pengalaman Kerja	0.824	>0.060	Reliabel
(Y) Kinerja Karyawan	0.877	>0.060	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Taraf Sig	Keterangan
Nilai Asymp Sig. (2-tailed)		
0.200	>0.05	NORMAL

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana > 0,05,

maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

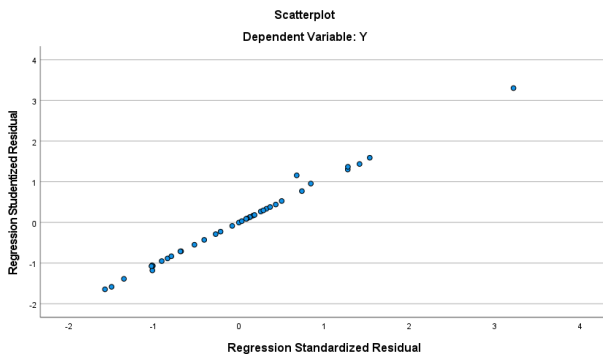
Uji Multikolinearitas			
Colinearity Statistics			
Taraf Nilai Tolerance > 0.1 & Nilai VIF < 10			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(X ₁) Kemampuan Kerja	0.425	2.356	Tidak terjadi Multikolinieritas
(X ₂) Keterampilan Teknis	0.268	3.734	Tidak terjadi Multikolinieritas
(X ₃) Pengalaman Kerja	0.377	2.655	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai VIF variabel Kemampuan Kerja (x₁) sebesar 2.356, variabel Keterampilan Teknis (x₂) 3.734 dan Pengalaman Kerja(x₃) sebesar 2.655. Nilai tersebut < 10 yang artinya bahwa variabel Kemampuan Kerja, Keterampilan Teknis dan Pengalaman Kerja terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa terlihat bahwa titik- titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah) dan tidak terlihat jelas pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas dalam data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda	
Variabel	b
(Constant)	4.228
(X ₁) Kemampuan Kerja	0,189
(X ₂) Keterampilan Teknis	0,466
(X ₃) Pengalaman Kerja	0,929

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel 5 hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.228 + 0.189 X_1 + 0.466 X_2 + 0.929 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 4.228, artinya apabila variabel (X_1) Kemampuan Kerja, (X_2) Keterampilan Teknis, (X_3) Pengalaman Kerja nilainya 0 atau tidak berpengaruh sama sekali, maka variabel (Y) Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 4.228.
2. Koefisien regresi variabel (X_1) Kemampuan Kerja sebesar 0.189 bernilai positif. Hal ini berarti apabila variabel (X_1) Kemampuan Kerja bertambah satu maka variabel (Y) Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.189 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel (X_2) Keterampilan Teknis sebesar 0.466 bernilai positif. Hal ini berarti apabila variabel (X_2) Keterampilan Teknis bertambah satu maka variabel (Y) Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.466 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi variabel (X_3) Pengalaman Kerja sebesar 0.929 bernilai positif. Hal ini berarti apabila variabel (X_3) Pengalaman Kerja bertambah satu maka variabel (Y) Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.929 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial)			
Variabel	Nilai sig.	Taraf sig.	Keterangan
(X_1) Kemampuan Kerja	<0.001	<0.05	Ha1 Diterima
(X_2) Keterampilan Teknis	<0.001	<0.05	Ha2 Diterima
(X_3) Pengalaman Kerja	<0.001	<0.05	Ha3 Diterima

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh (X_1) Kemampuan Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai Sig.t sebesar $< 0.001 < 0.005$ maka hasil ha1diterima. Dapat disimpulkan bahwa (X_1) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh (X_2) Keterampilan Teknis terhadap (Y) Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai Sig.t sebesar $< 0.001 < 0.005$ maka hasil ha1diterima. Dapat disimpulkan bahwa (X_2) Keterampilan Teknis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh (X_3) Pengalaman Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai Sig.t sebesar $< 0.001 < 0.005$ maka hasil ha1diterima. Dapat disimpulkan bahwa (X_3) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan)		
Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan

<0.001	<0.05	Ha4 Diterima
--------	-------	--------------

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji F (Simultan) dinyatakan bahwa variabel bebas (X_1) Kemampuan Kerja, (X_2) Keterampilan Teknis, dan (X_3) Pengalaman Kerja memiliki nilai Sig. F sebesar $< 0.001 < 0.005$ maka H_{a4} diterima. Dapat disimpulkan bahwa (X_1) Kemampuan Kerja, (X_2) Keterampilan Teknis, dan (X_3) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan (Y) Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 hasil Uji Determinasi (R^2)

Uji R^2		
	R Square	Adjusted R Square
Nilai	0.800	0.783
%	80%	78.3

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 8 diatas dapat dilihat hasil perhitungan uji R^2 memiliki nilai sebesar 0.800 atau 80%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X_1) Kemampuan Kerja, (X_2) Keterampilan Teknis, dan (X_3) Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan sebesar 80% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari data statistik pada regresi linier berganda yang telah dilakukan dan dijabarkan sebelumnya dengan menggunakan software SPSS versi 27, dapat dilihat bahwa variabel (X_1) Kemampuan Kerja, (X_2) Keterampilan Teknis, dan (X_3) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan (X_1) Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini dapat dilihat pada nilai Sig.t sebesar $< 0.001 < 0.05$ yang artinya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Dapat disimpulkan bahwa (X_1) Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan di PT POS Indonesia cabang Tulungagung. Diketahui bahwa nilai koefisiensi regresi (b_1) sebesar 0.189, hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan (X_1) Kemampuan Kerja sebesar satu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.523.

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan (X_2) Keterampilan Teknis secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini dapat dilihat pada nilai Sig.t sebesar $< 0.001 < 0.05$ yang artinya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Dapat disimpulkan bahwa (X_2) Keterampilan Teknis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan di PT POS Indonesia cabang Tulungagung. Diketahui bahwa nilai koefisiensi regresi (b_1) sebesar 0.466, hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan (X_2) Keterampilan Teknis sebesar satu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.466.

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan (X_3) Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini dapat dilihat pada nilai Sig.t sebesar $< 0.001 < 0.05$ yang artinya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Dapat disimpulkan bahwa (X_3) Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan di PT POS Indonesia cabang Tulungagung. Diketahui bahwa nilai koefisiensi regresi (b_1) sebesar 0.929, hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan (X_3) Pengalaman Kerja sebesar satu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar

0.929.

Berdasarkan hasil uji statistik linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan (X_1) Kemampuan Kerja, (X_2) Keterampilan Teknis, dan (X_3) Pengalaman Kerja secara simultan terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat dilihat pada $Sig.F < 0.001 < 0.05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa (X_1) Kemampuan Kerja, (X_2) Keterampilan Teknis, dan (X_3) Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan PT POS Indonesia cabang Tulungagung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Tulungagung tentang Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Teknis dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Tulungagung.
2. Variabel Keterampilan Teknis berpengaruh secara parsial berpengaruh positif kinerja karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Tulungagung.
3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif kinerja karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Tulungagung.
4. Kemampuan Kerja, Keterampilan Teknis dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Tulungagung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azhar, N. S. (2020). Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Unikom*, 1(2), 17-57. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4440/8/10>. UNIKOM_NANDA SILVIANA AZHAR_BAB II.pdf
- [2] Adolph, R. (2016a). 濟無No Title No Title No Title. 2022, 1-23.
- [3] ADRIANTO, S. (2011). Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 88-96. <https://doi.org/10.21009/jmp.v2i1.2469>
- [4] Amelia, D., Simatupang, N., Sinuraya, B. J., Ekonomi, F., & Prima, U. (2020). Pengaruh Harga, Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Jne Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 7, 11-24.
- [5] Anggreini, M. (2022). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 3(1), 10-27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- [6] Arbiyanto, M. R. (2021). "Pengaruh Motif Mengonsumsi Situs corona. jakarta. go. id Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie Angkatan 2016. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 107-115.
- [7] Astutik, W. S., & Pambudi, M. A. Y. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Pada Pt. Erajaya (Erafone) Di
- [8] Malang Tahun 2019. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2399. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.350>
- [9] Azhar, N. S. (2020). Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Unikom*, 1(2), 17-57. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4440/8/10>. UNIKOM_NANDA SILVIANA AZHAR_BAB II.pdf
- [10] Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). No Title. *Braz Dent J.*, 33(1), 1-12.

- [11] Budiarto, M. A., & M.Si, D. J. W. S. E. (2022). *Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Guwatirta Sejahtera)*. 18. <http://eprints.ums.ac.id/99120/>
- [12] Chen, (2018). No Title. *Nucleic Acids Research*, 6(1), 1-7. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gde.2016.09.008><http://dx.doi.org/10.1007/s00412-015-0543>
- [13] Comission, E. (2016). *No Title No Title No Title*. 4(1), 1-23.
- [14] Heidelbreg. (2016). *Pengalaman Kerja BTU-Kopnatel.pdf*. 32, 10-48.
- [15] JASMINE, K. (2014). No Title No Title No Title. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 13-42.
- [16] Khair, F. hakim dan H. (2020). Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109). *Ibi Kkg*, 1-23.
- [17] Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>
- [18] Mahanum, M. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 1-12. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.20>
- [19] Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20-29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- [20] Maydo, B. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4795>
- [21] Murtadho, M. S. (2021). Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nsr Ac Mobil Sidoarjo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 2013-2015.
- [22] Ningrum, R. K. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Siliwangi*, 3(April), 49-58.
- [23] Nurmega, N. (2022). Pengaruh Pengalaman Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 357-367. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.87>
- [24] Prasetya, A. A. (2020). *Pengertian Uji Determinasi Sugiono (2017)*. 25-36.
- [25] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In file:///D:/Let's go SKRIPSI SAYANG/ebook/variabel bebas.pdf (Ed.), *Alfabeta*, CV (Nomor April).
- [26] Purnama, D. R. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan. *Universitas Medan Area*, 53(1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- [27] Rokhman,. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 5(1), 90-96.
- [28] Sugiyono, M. (2019). Pengaruh penerapan Mind Mapping Terhadap Hasil Belajar Siswa kelas IV sd. *Skripsi*, 37-49.
- [29] Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15-31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- [30] Sumodiningrat, G. (2007). Ekonometrika Pengantar. *PFE Yogyakarta*, Vol.1, 529-530.
- [31] Supriadi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Nomor 1).
- [32] Susilowati, E. (2021). *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di SMA Negeri 1 Batusangkar, 9(2), 32-44.

- [33] Suwarno. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58-76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- [34] Vandiah, H. (2022). Pengaruh Brand Image, Brand Trust dan Celebrity Endorses Terhadap Minat Beli Produk Skincare Scarlett (Studi Kasus Mahasiswa Stei 2018 Yang Berbelanja Di E-Commerce). *Bab III Metode Penelitian*, 1-9.
- [35] Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1-8. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- [36] Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1245-1257. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124>
- [37] Widodo, (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.