



# **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Kabupaten Bulukumba**

*The Influence of Work Experience on Employee Performance at PT. Jaya Abadi Prospero Yamaha Showroom in Bulukumba Regency*

**Magfirah Maurin Ridwan\***, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin, Tenri Sayu Puspitaningsih

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

\*Penulis koresponden: [magfirahmaurin9@gmail.com](mailto:magfirahmaurin9@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Bulukumba dengan sampel sebanyak 42 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan uji t untuk menguji hipotesis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Bulukumba.

**Kata kunci** : Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This research was aimed to find out the effect of work experience on the employee performance PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha in Bulukumba with 42 respondents. Data collection methods using questionnaires and interviews. The analysis method used is simple linear regression, t test to test the hypotheses. The results showed that the work experience has a positive significant effect on employee performance PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha in Bulukumba.*

**Keywords**: Work Experience, Employee Performance

**1. PENDAHULUAN**

Organisasi sangat memerlukan karyawan yang unggul dan bermutu, terutama di zaman modern ini. Semua perusahaan harus mampu menyesuaikan dan memperbaiki diri agar dapat berkompetisi sehingga bisa memenuhi semua tantangan di waktu mendatang.

Manajemen SDM adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian karyawan. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia (Zainal, 2016:1).

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa setiap karyawan senantiasa bekerja secara aktif dan dominan di setiap aktivitas perusahaan karena karyawan adalah bagian dari perencana, pelaku, dan penentu terpenuhinya goals perusahaan.

Wibowo (2017) menyatakan bahwa salah satu elemen faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah pengalaman kerja.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lama kerja ataupun pengalaman kerja juga bisa memberikan efek ke mutu kerja karyawan.

Kemampuan karyawan yang masih belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kemampuan karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak.

Pengalaman kerja memperlihatkan bagaimana tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat mantap dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang bisa diukur dari lama kerja dan jenis pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan (Setiawan dan Dewinta 2016).

Dilihat dari laporan kinerja tersebut. Kinerja karyawan sales PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Bulukumba, masih mengalami fluktuatif selama 6 bulan terakhir. Dan dilihat dari pengalaman kerjanya terdapat karyawan sales yang masa kerjanya di bawah 1 tahun

tapi mampu melebihi penjualan karyawan yang masa kerjanya di atas 1 tahun.

**Tabel 1.** Target dan Realisasi Penjualan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Bulukumba periode Juli – Desember 2021

No	Periode	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	%
1	Juli	190	162	85%
2	Agustus	200	204	102%
3	September	200	196	98%
4	Oktober	210	221	105%
5	November	220	211	96%
6	Desember	250	257	103%
	<b>Total</b>	<b>1.270</b>	<b>1.251</b>	<b>99%</b>

Sumber: PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba, 2021

Dilihat pada tabel yang telah dipaparkan di atas oleh karena itu peneliti ingin menggali lebih dalam pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menurut persepsi karyawan.

**2. TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Foster (2007) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator-indikator menurut Foster (2007) mengatakan bahwa indikator pengalaman kerja adalah :

- (1) Lama waktu/masa kerja
- (2) Tingkat pengetahuan
- (3) Tingkat pendidikan
- (4) Penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan

Sutrisno (2017) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

- (1) Kualitas
- (2) Kuantitas
- (3) Ketepatan waktu
- (4) Efektivitas
- (5) Kemandirian
- (6) Komitmen kerja.

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian dan Variabel Penelitian**

Metode yang dilakukan pada penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan judul yang diajukan maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu pengalaman dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

**3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan sales penjualan PT. Jaya Abadi Prosero Showroom Yamaha di Bulukumba yang berjumlah 42 orang karyawan sales penjualan.

**3.3. Teknik Pengumpulan**

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, kuesioner, dan wawancara.

**3.4. Metode analisis**

**1) Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sugiyono (2018) menyatakan suatu item dikatakan valid jika nilai signifikansi < 0,05. Dan dilihat pada nilai jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan valid.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha di atas 0,60 maka kuisisioner tersebut telah reliabel.

**2) Analisis Regresi Linear Sederhana**

Sugiyono (2018) memaparkan bahwa rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$Y = a + bX$

Di mana:

$Y =$  Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

$A =$  Nilai Y jika  $X = 0$  (Konstanta)

$b =$  Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

$X =$  Variabel Bebas(Pengalaman Kerja)

**3) Uji t**

Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) menjelaskan bahwa kriteria yang digunakan untuk pengukuran Uji t adalah sebagai berikut:

$a =$  Konstanta

$b =$  Koefisien regresi

$X =$  Subjek variabel independen (gaya kepemimpinan)

- a. Jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. b. Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima bearti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

**4) Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Koefisien determinasi  $R^2$  merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel (X).

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1) Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Variabel X	1	0.311	0.304	Valid
	2	0.597	0.304	Valid
	3	0.466	0.304	Valid
	4	0.618	0.304	Valid
	5	0.652	0.304	Valid
	6	0.667	0.304	Valid
	7	0.686	0.304	Valid
	8	0.581	0.304	Valid
Variabel Y	1	0.479	0.304	Valid
	2	0.619	0.304	Valid
	3	0.639	0.304	Valid
	4	0.548	0.304	Valid
	5	0.418	0.304	Valid

	6	0.582	0.304	Valid
	7	0.479	0.304	Valid
	8	0.461	0.304	Valid
	9	0.417	0.304	Valid
	10	0.669	0.304	Valid
	11	0.424	0.304	Valid
	12	0.547	0.304	Valid

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

## 2) Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ket
Pengalaman Kerja (X)	0,707	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,754	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

Dari hasil tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

## 3) Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.668	.509	2.689
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja_X				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y				

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,668. Hal ini berarti 66.8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja sedangkan sisanya sebesar 33,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 4) Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.464	5.563		10.329	.000
	X	.441	.190	.344	2.319	.026
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data olahan, 2022

Dari tabel 5. di atas dapat diambil persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 57.464 + 0.441X$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Jika konstanta 57.464 artinya jika pengalaman kerja sama dengan 0 maka kinerja karyawan adalah 57.464.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0.441, artinya jika pengalaman kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.1%.

## 5) Uji t (Uji Hipotesis)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.464	5.563		10.329	.000
	X	.441	.190	.344	2.319	.026
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data olahan, 2022

Dengan menggunakan sampel 42 orang karyawan sales dengan  $df = n - 3$  atau  $df = 42 - 3 = 39$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  adalah 2.021 dengan tingkat signifikansi derajat kesalahan sebesar 0.05. dari tabel coefficients di atas terlihat bahwa variabel x memiliki nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2.319 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2.021. dapat dilihat bahwa

$t_{hitung}$  (2.319) >  $t_{tabel}$  (2.021) yang dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau pengalaman kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu Pengalaman Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam yang dilakukan oleh penulis terkait fenomena pada latar belakang diketahui bahwa yang menyebabkan terjadinya hasil penelitian seperti yang penulis dapatkan di mana tidak terdapat perbedaan antara sales baru dengan sales yang berpengalaman. Penyebabnya adalah pada saat tahun 2021 masih dalam situasi pandemi di mana pada saat itu produksi sepeda motor mengalami penurunan yang berimbas pada kuota PT. Jaya Abadi Prospero yang menurun 40%, yang mana sebelum pandemi rata-rata penjualan 350 unit sedangkan saat pandemi rata-rata penjualan 210 unit sehingga pihak perusahaan mengambil kebijakan, yaitu memprioritaskan sales baru untuk menjual.

Hal ini dilakukan supaya sales baru mendapatkan pengalaman mencapai target penjualan. Karena sales baru akan mendapatkan gaji bulanan setelah mencapai target, dan jika sales baru ini melebihi target akan diberikan komisi tambahan. Apabila tidak mencapai target 3 bulan berturut-turut maka sales tersebut bisa dikeluarkan sedangkan untuk sales lama sudah ada gaji pokok/tetap

Rumusan masalah yang ada pada bab I yaitu "apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?" berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan uji t untuk variabel pengalaman kerja pada yang memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu,  $2,319 > 2,021$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$  sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menerangkan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Selanjutnya, berdasarkan teori yang telah dijelaskan pada bab II terkait dengan teori yang digunakan pada penelitian ini teori yang dikemukakan oleh Handoko (2017) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi. Yang dihubungkan dengan pengalaman kerja seorang *human capital* akan menjadi akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut-atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja dan pencapaian tujuan strategis.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wibowo (2017) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu elemen *personal factor* yang mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

*Experience is the best teacher* (pengalaman adalah guru terbaik) hal ini dikarenakan pengalaman akan membentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang.

Adapun keterkaitan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Kotur dan Anbazhagan (2014) dengan judul penelitian "Education and work Experience – Influence on the Performance" (Pendidikan dan Pengalaman Kerja – Pengaruhnya terhadap Kinerja) memiliki hasil penelitian yang mendukung penelitian ini, Kotur dan Anbazhagan (2014) menyimpulkan bahwa bertambahnya pengalaman kerja akan semakin meningkatkan kualitas kinerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Bulukumba maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Bulukumba hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan ada pengaruh dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Foster, B. (2007). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Makassar: Pandiva Buku.
- Kotur, B. R., & Anbazhagan, S. (2014). *Education and Work-Experience - Influence on the Performance*. *Journal of Business and Management*, Vol. 16, No. 5. pp. 104-110. ISSN:2319-7668
- Setiawan, & Dewinta. (2016). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Tax Avoidance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14.3.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Sleman: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Raja Grafindo.
- Zainal, V. R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Edisi ketiga*. Yogyakarta: Rajawali Pers.