



Pengaruh Keterampilan Karyawan dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT So Good Food Kota Medan

Aminuddin¹⁾, Irvan Rolyesh Situmorang²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia.

²⁾Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya, Medan, Indonesia.

Corresponding author: irvanrolyesh@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Keterampilan Karyawan;

Pengalaman Kerja;

Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Keterampilan Karyawan, Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Kota Medan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan dari PT. So Good Food Kota Medan sebanyak 37 Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian di PT. So Good Food Medan ini sebanyak 37 karyawan, Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dan data sekunder yaitu buku maupun jurnal yang terkait di dalamnya. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 0,596 + 0,602X_1 + 1,046X_2 + e$ yang menunjukkan keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 3,862 > t_{tabel} 1,690$ serta variabel pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 5,929 > t_{tabel} 1,690$. Nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 92,762 > F_{tabel} 3,28$. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,845, hal ini menunjukkan bahwa 84,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan dan pengalaman kerja, dengan kata lain, keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,5%, sementara sisanya 15,5%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the Employee Skills, Work Experience in Improving Employee Performance at PT. So Good Food Medan City. The research methodology used is a quantitative descriptive method. The population in this study are employees from PT. So Good Food Medan City as many as 37 employees. Population and sample in research at PT. So Good Food Medan has 37 employees. The sampling technique uses a saturated sample. The data sources in this study are primary data, namely data obtained directly from the research location and secondary data, namely books and journals related to it. Data collection techniques are observation, interviews, and

Keyword:

Employee Skills;

Work Experience;

Employee Performance.

questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of multiple regression analysis are $Y = 0.596 + 0.602X_1 + 1.046X_2 + e$ which shows skills and work experience have a positive and significant effect on employee performance. The results of the partial test (*t*) show that skills have a positive and significant effect on employee performance where it can be seen that the *t*count value is $3.862 > t_{table} 1.690$ and the work experience variable also has a positive and significant effect on employee performance where it can be seen that the *t*count value is $5.929 > t_{table} 1.690$. The significance value of *F* is less than 5% or 0.05 or the value of *F*count = $92.762 > F_{table} 3.28$. The result of the coefficient of determination is 0.845, this shows that 84.5% of employee performance variables are influenced by skills and work experience, in other words, skills and work experience affect employee performance by 84.5%, while the remaining 15.5% are influenced by other factors outside of this study

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebagai sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya kinerja mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang dibebankan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan dalam menjelaskan tujuan dan menjelaskan tujuan dan standart kinerja. Penilaian kinerja dapat dibagi 2 yaitu penilaian kinerja objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan (Masfufah, 2020). Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. (Situmorang, 2021).

PT. So Good Food Medan bergerak dibidang produksi makanan, diantaranya nya *Chicken Nugget*, Sosis, Bakso dan makanan berprotein lainnya dimana produk yang dihasilkan dalam dua kategori, yaitu produk siap olah dan siap masak yang dikemas tiap per *sacset*. Produk dari perusahaan ini juga dibagi lagi menjadi bagian, yaitu produk *So Good* dan Produk *So Nice*. Adapun pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2020 dan 2021

Unit Kerja Tahun 2020	Jumlah Karyawan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
Operation Supervisor FMCG	9	85	75
ASP Supervisor Medan FMCG	8	85	85
Sales Supervisor	12	90	80
Logistic Supervisor FMCG	8	85	70
Unit Kerja Tahun 2021	Jumlah Karyawan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
Operation Supervisor FMCG	9	85	70
ASP Supervisor Medan FMCG	8	85	85
Sales Supervisor	12	90	75
Logistic Supervisor FMCG	8	85	80

Sumber : PT. So Good Food Medan, 2022

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa tidak tercapainya target beberapa unit kerja di PT. So Good Food Medan baik tahun 2020 maupun tahun 2021. Hal ini sangat merugikan perusahaan karena tidak tercapainya kinerja karyawan mengakibatkan penjualan dari produk pun semakin berkurang. Keterampilan merupakan kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu dengan baik. Maksudnya adalah adalah kecakapan dan potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk menguasai suatu keahlian yang dimilikinya sejak lahir (Joseph, Chricela, 2019). Jika dilihat dari variabel keterampilan kerja karyawan di PT. So Good Food Medan, keterampilan yang dimiliki para karyawan masih belum memadai atau masih kurang baik. Ini dilihat dari tingkat pengetahuan mereka akan produk yang dihasilkan perusahaan, dimana sebagian karyawan masih bingung berbagai jenis produk yang baru dan juga pengetahuan akan pekerjaan mereka masih dalam kategori kurang, karena masih banyak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut bertanya-tanya tentang tugas yang mereka kerjakan kepada rekan kerjanya yang lain.

Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk tujuan dalam bidang tertentu. setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. (Octavianus, Wungow, 2018). Pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya (Suwarno, 2019).

Dari segi pengalaman kerja juga menjadi keluhan karyawan di perusahaan tersebut, yakni masih banyak karyawan yang sudah mengabdikan lebih dari lima tahun belum mendapat peningkatan dalam segi promosi jabatan, dan juga peningkatan penggajian di tempat mereka bekerja belum juga terealisasi walaupun pekerjaan mereka dalam kategori baik. Hal ini lah yang menjadi permasalahan yang dihadapi para karyawan yang bekerja di PT. So Good Food Medan

KAJIAN LITERATUR

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Kasmir, 2016). kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu dan kinerja pegawai dan berhubungan dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi (Situmorang, 2016). Adapun beberapa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Kuantitas kerja. Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
2. Kualitas kerja. Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
3. Ketetapan waktu. Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan waktu pengerjaan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Kehadiran. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik dapat dinilai dari kehadiran. Datang tepat waktu, tidak absen dalam bekerja merupakan harapan manajemen. Dengan kehadiran yang baik tentunya karyawan akan menunjukkan kinerjanya.
5. Sikap kerja. Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain (Mathis, Roberth, 2011)

Keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*". Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan adalah kemahiran, dimana yang hanya dapat dicapai sesudah masa pelatihan atau pengajaran dan pengalaman kerja yang panjang (Baron, 2016). Adapun berbagai indikator dari keterampilan karyawan adalah sebagai berikut:

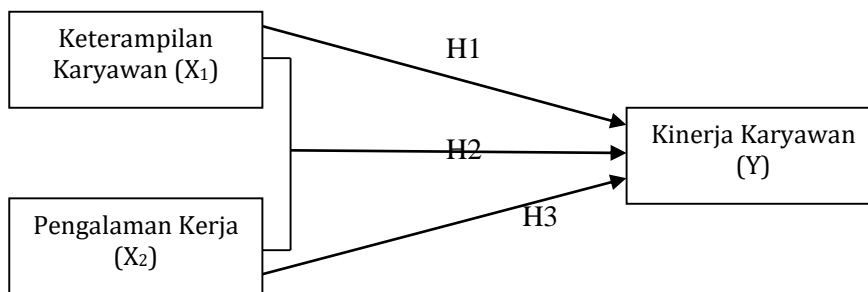
1. Kecakapan
 - a. Kecakapan dalam Menguasai Pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam Menyelesaikan Pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam Menyelesaikan Pekerjaan
2. Kepribadian
 - a. Kemampuan dalam Mengendalikan Diri
 - b. Kepercayaan Diri dalam Menyelesaikan Pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap Pekerjaan

3. Kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik (Tjuju, 2012)
Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*) karyawan, dan pengalaman karyawan merupakan hal yang sangat diperlukan bagi suatu organisasi atau perusahaan. Pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. (Hani, 2014)

Adapun yang menjadi indikator dari Pengalaman kerja adalah sebagai berikut.

1. Lama Masa Kerja
Lama Masa Kerja adalah Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya sedikit.
2. Tingkat Rutinitas Pekerjaan atau Pengalaman yang dimiliki
Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya.
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. (Rum, 2019)

Kerangka teoritis dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara masing-masing variabel yang dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Teoritis

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah 37 Karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan sampel Jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yang akan digunakan.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah model analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan regresi linear berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Model persamaan regresi berganda adalah :

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Keterampilan Karyawan
- X₂ = Pengalaman Kerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = Persentase kesalahan (5%)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,209	,835
	Keterampilan Karyawan	3,862	,000
	Pengalaman Kerja	5,929	,000

Sumber : Data Diolah, 2022

Diketahui nilai perolehan t_{hitung} Keterampilan Karyawan (X_1) sebesar Nilai t_{hitung} 3,862 > t_{tabel} 1,690 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Keterampilan Karyawan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). nilai perolehan t_{hitung} Pengalaman Kerja (X_1) sebesar Nilai t_{hitung} 5,929 > t_{tabel} 1,690 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini sebagai berikut,

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588.112	2	294.056	92.762	.000 ^b
	Residual	107.780	34	3.170		
	Total	695.892	36			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 92,762 > F_{tabel}$ 3,28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Medan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini sebagai berikut,

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.836	1.780

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Nilai *R-Square* sebesar 0,845, hal ini menunjukkan bahwa 84,5% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh keterampilan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), dengan kata lain, keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 84,5%, sementara sisanya 15,5%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini seperti, Pelatihan. Motivasi, Semangat Kerja, dan lain sebagainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dilihat dari hasil penelitian dan pengolahan data, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,862 > 1.6909$ dengan signifikan 0.000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dilihat dari hasil penelitian dan pengolahan data, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $5,929 > 1.6909$ dengan signifikan 0.000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dan pengalaman kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dilihat dari hasil penelitian dan pengolahan data, dimana nilai *R-Square* sebesar 0,845, yang berarti bahwa keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa secara parsial (satu-persatu) terdapat pengaruh dari variabel keterampilan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,862 > 1.6909$ dengan signifikan 0.000. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $5,929 > 1.6909$ dengan signifikan 0.000. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel keterampilan (X_1), dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). $F_{hitung} = 92,762 > F_{tabel} 3,28$. Koefisien Determinasi yang diperoleh *R-Square* sebesar 0,845, hal ini menunjukkan bahwa 84,5% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh keterampilan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), sementara sisanya 15,5%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, A. (2016). *Manajemen Kinerja* (Ketujuh). Jakarta: Erlangga.
- Hani, H. (2014). *Manajemen* (Ketiga). Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Joseph, Chricela, D. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Gerabah Di Negeri OUW Kecamatan Saparuah Maluku Tengah. *Jurnal SOSOQ*, 7(2), 41–56.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Masfufah. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bonanza Motor Babat Lamongan. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 1–3.
- Mathis, Roberth, J. (2011). *Human Resource Management* (Kesepuluh). Jakarta: Salemba.
- Octavianus, Wungow, A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8(3), 1758–1767.
- Rum, A. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3(8), 149–156.
- Situmorang, I. R. (2016).). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang Sumatera Utara. *Manajemen Sains*, 4(1).
- Situmorang, I. R. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Tingkat Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero). *Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 15–29.
- Suwarno, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Artikel Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Tjuju, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sistem Informasi Digital Terhadap Petani Indonesia. Nur El-Islam, Volume 7, Nomor 2
- Vivi Rahma.(2021).Pemanfaatan Tanah Wakaf Sebagai Lahan Produktif dalam Tinjauan Fiqh Muamalah. J-HES Jurnal Hukum Ekonomi Syariah. Volume 05 Nomor 02