



**PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

EDWARD RAJA MANONGA SRG
NPM: 1715310563

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : EDWARD RAJA MANONGA SRG
NPM : 1715310563
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA

Medan, Mei 2021

Ketua Program Studi

Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si.

Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Pembimbing I

Samrin, S.E., M.M.

Pembimbing II

Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.Sm.



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : EDWARD RAJA MANONGA SRG
NPM : 1715310563
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA

Medan, Mei 2021

Ketua

Rizal Ahmad, S.E., M.Si.

Anggota I

Samrin, S.E., M.M.

Anggota II

Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.Sm.

Anggota III

Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

Anggota IV

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edward Raja Manonga Srg
Npm : 1715310563
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2021



Edward Raja Manonga Srg

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edward Raja Manonga Srg
Npm : 1715310563
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2021



Edward Raja Manonga Srg



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ARUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : EDWARD RAJA MANONGA SRG
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 07 Januari 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310563
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.67
 Nomor Hp : 0853 6209 0790
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMAD

Catatan : Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Pembetulan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

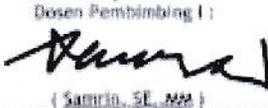

 (Cahyo Pratomo, S.E., M.M.)

Medan, 03 Desember 2020
 Pemohon,

 (Edward Raja Manonga Srg)

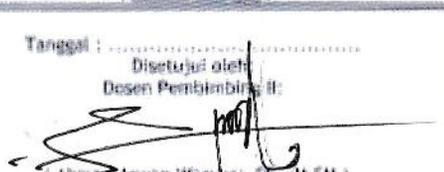
Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I:

 (Samrin, SE., MM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Ahmad Aswan Yudianto, SE., M.SM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 50200511 PO.BOX.1099 Medan

Email: fasosa@pancabudi.ac.id

http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Edward Raja ManongaSiregar
NPM : 1715310563
Semester : VIII(Delapan)
TempatPenelitian : PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan(Indomaret)

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
20 Mei.	Sesuaiikan nilai koefisien		
25 Mei	Revisi nilai F hitung Revisi saran Revisi tingkat nilai faliditas (sig)		
28 Mei	ACC sidang		

Medan, April 2021
Dosen Pembimbing II

Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.Sm.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 50200511 PO.BOX.1099 Medan

Email : fasosa@pancabudi.ac.id

http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Edward Raja Manonga Siregar
NPM : 1715310563
Semester : VIII (Delapan)
Tempat Penelitian : PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan (Indomaret)

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
06 Mei	Perbaiki Hipotesis		
	Tabel waktu penilaian		
	BAB V		
12 Mei			
12 Mei.	for skripsi		ditujukan

Medan, April 2021
Dosen Pembimbing I

Samrin, S.E., M.M

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Mahasiswa : EDWARD RAJA MANONGA SRG
: 1715310563
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Dibimbing oleh : Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM
Judul Skripsi : PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
INDOMARCO PRISMATAMA0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Februari 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
Mei 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Agustus 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 18 September 2021
Dosen Pembimbing,

Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA
 Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EDWARD RAJA MANONGA SRG

NPM : 1715310563

Program Studi : Manajemen

Tingkat Pendidikan : Strata Satu

Nama Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM

Judul Skripsi : PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Januari 2021	Acc Proposal	Disetujui	
Mei 2021	Perbaiki	Revisi	
Mei 2021	Acc	Disetujui	
Agustus 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 18 September 2021
 Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13.R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB



Erpiik Murni, BA., MSc

No Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

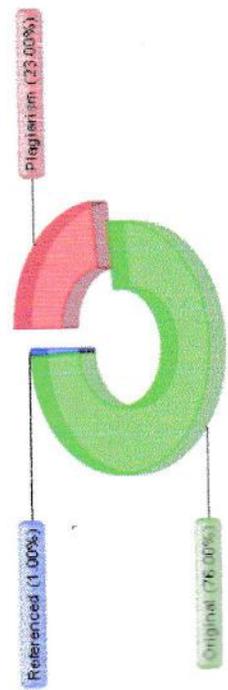
Analyzed document: EDWARD RAJA MANONGA SIREGAR_1715310563_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1 Comparison Preset: Rewrite
- 2 Detected language:
- 3 Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 27

COO 17% (1/1/1/1) 493 1: https://repository.ub.ac.id/doi/10.24054/ub.v1i1.11111 (1/1/1/1) 1: BAB III: Pembahasan.pdf



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4268/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: EDWARD RAJA MANONGA SRG
: 1715310563
/Semester : Akhir
s : SOSIAL SAINS
n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 31 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 31 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
evisi : 01
l. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 29 Mei 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : EDWARD RAJA MANONGA SRG
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 07 - 01 -1996
 Nama Orang Tua : H. M. DAHLIR SRG
 N. P. M : 1715310563
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 0853 6209 0790
 Alamat : Jalan Perjuangan Gang Tunggal No 17

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (berbentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Ukuran Toga : **L**

Diketahui/Disetujui oleh :



Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

EDWARD RAJA MANONGA SRG
 1715310563

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan dan pengalaman secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama. Skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linear berganda dengan pengujian hipotesis yaitu uji-t dan uji-f. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 78 responden dengan penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisa berganda di peroleh persamaan $Y = 4,945 + 0,418X_1 + 0,465X_2 + e$. Hasil Uji-t didapatkan variabel pengetahuan (X_1) dengan nilai t hitung (3,436) > t tabel (1,66543) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis alternatif (H_1) dan menolak hipotesis alternatif (H_0). Sedangkan untuk hasil uji-t variabel pengalaman (X_2) dengan nilai t hitung (3,827) > t tabel (1,66543). Dengan demikian keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis alternatif (H_2) dan menolak hipotesis alternatif (H_0). Sementara apabila variabel pengetahuan dan pengalaman kerja di uji secara simultan, maka di dapatkan nilai f hitung (89,640) > f tabel (3,12), dengan demikian keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis alternatif (H_3) dan menolak hipotesis alternatif (H_0). Nilai koefisien determinasi mencapai 0,697 atau sebesar 69,7% yang berarti bahwa variabel pengetahuan dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama. Sementara sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of knowledge and work experience simultaneously and significantly on employee performance at PT. Indomarco Prismatama. This study uses a quantitative descriptive method with data analysis technique used namely multiple linear regression with hypothesis testing of t-test and F-test the number of samples in this study were 78 respondents with obtaining sampling uses the purposive sampling technique. Data collection technique by distributing questionnaires. The result showed that knowledge and work experience have a positive and significant influence together on the performance of employees at PT. Indomarco Prismatama. It can be seen from the result of multiple analysis that the question $Y = 4,945 + 0,418X_1 + 0,465X_2 + e$. The result of the t-test obtained knowledge variable (X_1) with a value of t count (3,436) > t table (1,66543) with significance of $0,000 < 0,05$. Thus, the decision taken is to accept the alternative hypothesis (H_1) and reject the alternative hypothesis (H_0). As for the result of the t-test of the experience variable (X_2) with the value of t count (3,827) > t table (1,66543). Thus, the decision taken is to accept the alternative hypothesis (H_2) and reject the alternative hypothesis (H_0). Meanwhile, if the variable of knowledge and work experience are tested simultaneously, then the value of F count (89,640) > F table (3,12) is obtained, thus the decision taken is to accept the alternative hypothesis (H_3) and reject the alternative hypothesis (H_0). The value of the coefficient of determination reached 0,697 or 69,7% which means that the knowledge and work experience variables affect the employees performance of PT. Indomarco Prismatama. While the remaining 30,3% is influenced by other factors outside of this study.

Keyword: *Knowledge, Work Experience, and Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama.”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan dan kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.

5. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.Sm., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Pimpinan dan karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang dengan tulus memberi pengarahan dan bimbingannya.
7. Teristimewa Ayah, Mama, Abang dan Adik, serta keluarga besar dirumah yang selalu mendoakan dan menjadi motivasi terbesar bagi penulis.
8. Temanku Anita Rizka, Syafria Ningsih, M. Faisyal Fitriansyah, Raymond D Manurung, Dedi Ramadhani, dan M. Arfi yang selalu memberikan semangat dan selalu menemani penulis dimasa perkuliahan.
9. Seluruh mahasiswa/i Manajemen Pancabudi Angkatan 2017.
10. *Last but not least*, untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah berjuang sejauh ini.

Penulis juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penulisan skripsi ini yang disengaja maupun yang tidak disengaja oleh penulis yang mempunyai keterbatasan. Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terimakasih.

Medan, Januari 2021

Edward Raja Manonga SRG
1715310563

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan dan Rumusan Masalah	11
1. Batasan Masalah.....	11
2. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian.....	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja	15
a. Pengertian Kinerja	15
b. Tujuan Kinerja.....	16
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
d. Indikator Kinerja.....	18
2. Pengetahuan	19
a. Pengertian Pengetahuan	19
b. Peran Manajemen Pengetahuan.....	20
c. Sumber-Sumber Pengetahuan	21
d. Indikator Pengetahuan	22
3. Pengalaman Kerja	23
a. Pengertian Pengalaman Kerja	23
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	23

c. Indikator Pengalaman Kerja.....	24
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual.....	29
D. Hipotesis.....	32
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	35
D. Jenis dan Sumber Data	37
1. Jenis Data.....	37
2. Sumber Data	37
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
1. Variabel Penelitian.....	38
2. Definisi Operasional.....	38
F. Skala Pengukuran	39
G. Teknik Pengumpulan Data.....	40
H. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Instrumen (Uji Kualitas Data).....	40
2. Uji Statistik Deskriptif	41
3. Uji Asumsi Klasik.....	42
4. Uji Kesesuaian	44
5. Uji Hipotesis	44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
1. Gambaran Umum Perusahaan	46
a. Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama	46
b. Visi dan Misi PT. Indomarco Prismatama.....	48
c. Struktur Organisasi, Tugas dan Tanggungjawab	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
3. Analisis Data.....	54
a. Uji Instrumen	54
b. Uji Statistik Deskriptif.....	57
c. Uji Asumsi Klasik	58
d. Uji Regresi Linear Berganda	63
e. Uji Hipotesis	64
B. Pembahasan	66
1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja	66
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja	68
3. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja.....	69

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya fisik yang dimiliki individu. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang sangat besar, semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadikan kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan.

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya organisasi yang sangat strategis didasarkan kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan suatu hasil dari kegiatan ingin tahu manusia mengenai tentang apa saja melalui cara-cara dan dengan melalui alat-alat tertentu (Suhartono, 2012:55).

Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi pengetahuan ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja setiap karyawan. Pengetahuan sebagai

kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik kemampuan yang di miliki atau di butuhkan oleh setiap karyawan yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan (Usman, 2013:28). Karyawan yang berpendidikan tinggi secara umum memiliki pengetahuan atau wawasan yang jauh lebih luas dibandingkan karyawan yang berpendidikan rendah, apalagi jika di dukung dengan pengalaman kerja, maka seorang karyawan dapat dikatakan sudah memiliki nilai plus untuk melaksanakan pekerjaannya.

Selain faktor pengetahuan, faktor yang di duga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor pengalaman. Manulang (2013:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kebanyakan perusahaan lebih mengutamakan untuk mencari pelamar yang telah memiliki pengalaman dari pada pelamar yang belum memiliki pengalaman, hal tersebut dikarenakan perusahaan berpendapat bahwa pelamar yang telah memiliki pengalaman kerja dipandang jauh lebih mampu untuk dapat melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi, dengan memperoleh pengalaman kerja maka tugas yang di bebaskan dapat dikerjakan dengan baik, yang berarti bahwa pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan pengalaman kerja, maka kualitas kinerja karyawan juga akan meningkat (Resisti, 2016).

PT. Indomarco Prismatama merupakan perusahaan yang bergerak dalam peritel waralaba yang berusaha untuk mempertahankan pangsa pasarnya sehingga produk yang dipasarkan dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan, hal ini sangat penting mengingat salah satu sumber pendapatan PT. Indomarco Prismatama adalah dari penjualan berbagai produknya seperti buah-buahan, daging beku, dan sayur-sayuran serta produk kebutuhan rumah tangga. Indomaret sendiri merupakan merek dagang yang dipegang oleh PT. Indomarco Prismatama, setiap satu tahun sekali PT. Indomarco Prismatama melakukan evaluasi kinerja terhadap semua karyawannya yang berjumlah sebanyak 358 karyawan. Hal tersebut dilakukan agar manajemen perusahaan dapat mengetahui bagaimana kinerja dari setiap karyawan apakah telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau tidak. Di samping itu evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan melalui peningkatan kinerja dari para karyawan.

Bagi sebuah perusahaan, memilih dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai kompetensi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, meskipun tenaga kerja yang ada di masyarakat melebihi dari yang diperlukan perusahaan. Hal ini di karenakan masing-masing orang mempunyai 3 pengetahuan yaitu keterampilan, watak (sifat) dan kepribadian yang berbeda satu sama lain, yang mana dipengaruhi oleh latar belakang kehidupan masing-masing.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal yang peneliti lakukan pada PT. Indomarco Prismatama dari segi kinerja karyawan, dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Medan mengalami penurunan kinerja walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap

karyawannya. Fenomena-fenomena tentang menurunnya kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama dapat dilihat dari persentase pencapaian target SKI (sasaran kerja individu) dan SKU (sasaran kerja unit) karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang operasional Medan, per divisi dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 yang penulis peroleh dari divisi SDM, yang telah disajikan oleh penulis pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Persentase Pencapaian Target SKI (Sasaran Kerja Individu)
(Target 100%)

Tahun	Persentase
2016	95,21%
2017	93,20%
2018	94,15%
2019	92,55%

Sumber: PT. Indomarco Prismatama (2021)

Tabel 1.2
Persentase Pencapaian Target SKU (Sasaran Kerja Unit)
(Target 100%)

Tahun	Persentase
2016	95,52%
2017	94,05%
2018	92,32%
2019	87,64%

Sumber: PT. Indomarco Prismatama (2021)

Dari tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan mengenai tingkat sasaran kerja individu PT. Indomarco Prismatama cabang operasional Medan yang mengalami fluktuasi, pada tahun 2016 tingkat SKI mencapai 95,21% namun mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 93,20%, dan kembali mengalami peningkatan yang tidak terlalu signifikan pada tahun 2018 menjadi 94,15% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 1,6% dari tahun 2018 menjadi 92,55%. Begitu juga dengan persentase pencapaian target SKU yang mengalami penurunan pada setiap

tahunnya, berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat pada tahun 2017 tingkat persentase pencapaian SKU mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 1,47% menjadi 94,05%, pada tahun 2018 persentase pencapaian SKU juga mengalami penurunan menjadi 92,32%, dan pada tahun 2019 pencapaian SKU mengalami penurunan sebesar 4,68% dari tahun 2018 menjadi 87,64%. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

PT. Indomarco Prismatama memiliki kriteria penilaian kinerja karyawan yang menjadi standar penilaian setiap tahun. Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh peneliti, biasanya penilaian kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama dinilai satu tahun sekali dengan menggunakan Sasaran Kerja Unit (SKU) dan Sasaran Kerja Individu (SKI). Adapun mengenai standar dan besaran penilaian dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama

No	Poin	Bobot (%)	Keterangan
1	Kinerja/SKI	70%	Penilaian kinerja berdasarkan pada sasaran kinerja individu (SKI) yang dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kerja dengan target dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya dikalikan dengan bobot kegiatan.
2	Kompetensi a. Dorongan berprestasi b. Inisiatif c. Integritas d. Kerjasama e. Komitmen Organisasi	20	Penilaian kinerja berdasarkan pada kompetensi dilakukan dengan membandingkan antara perilaku kerja dengan motivasi, inisiatif, integritas, Kerjasama dikalikan dengan bobot kegiatan

	f. Orientasi Pelayanan Pelanggan		
3	Pembinaan SDM/Pengembangan diri	10	Penilaian kinerja berdasarkan pada pembinaan SDM dilakukan dengan membandingkan antara prestasi kerja dengan membandingkan antara prestasi kerja dengan pengembangan diri, pengembangan staff dikalikan dengan bobot kegiatan

Sumber: PT. Indimarco Prismatama (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas, terlihat bahwa terdapat 3 poin yang di nilai oleh penyelia PT. Indomarco Prismatama dalam mengevaluasi kinerja karyawan diantaranya adalah poin yang pertama yaitu kinerja / sasaran kinerja individu (SKI) dengan bobot sebesar 70%. Poin yang kedua adalah kompetensi dengan bobot 20% yang terdiri dari motivasi, inisiatif, integritas, kerjasama, komitmen organisasi, orientasi pelayanan pelanggan. Poin yang ketiga adalah mengenai pembinaan SDM / pengembangan diri dengan bobot 10%. Poin-poin inilah yang menjadi dasar dalam penilaian kinerja karyawan yang terlihat pada tabel 3 penilaian kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

PT. Indomarco Prismatama memiliki strategi dalam menjalankan aktivitasnya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Strategi tersebut tidak terlepas dari pelaksanaan program pelatihan untuk mempertahankan kesinambungan dan perkembangan perusahaan. Pelatihan yang dilakukan di PT. Indomarco Prismatama belum sepenuhnya diterapkan dengan baik karena banyak karyawan yang merasa bahwa pelatihan yang dilakukan kebanyakan tidak melibatkan karyawan untuk aktif dalam mengemukakan pendapat atau berkomunikasi satu sama lain sehingga dalam pelaksanaannya terasa kaku dan membosankan, sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak bersemangat dalam setiap mengikuti pelatihan, dan jika keadaan itu

tetap dibiarkan oleh perusahaan, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan dan akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Oleh sebab itu, untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal dan meningkat perlu di lihat dari kompetensi karyawan yang di peroleh baik dari tingkat pendidikan, keahlian, pengalaman, serta pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Sebab dari pelatihan seorang karyawan akan memperoleh pengalaman untuk mengembangkan tingkah laku baik dari segi pengetahuan, *skill* dan sikap untuk mencapai sesuatu yang diinginkan pada kebutuhan jangka pendek. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan atas pengetahuan dan kompetensi, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Salah satu penyebab sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan di karenakan masih banyaknya karyawan yang kurang memahami pekerjaannya, pengetahuan yang mereka dapat selama masa pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan, sehingga membuat karyawan tidak memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jabatannya. Apalagi jika karyawan tersebut merupakan karyawan baru dan membutuhkan waktu yang tidak sebentar sampai benar-benar membuat karyawan tersebut mengerti dan memahami masalah pekerjaannya apabila pengetahuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan ternyata kurang/tidak memadai mengenai bidang pekerjaannya saat ini. Hal tersebut tidak akan mampu menunjang kemampuan dan keahlian karyawan, justru akan sebaliknya kurangnya pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan akan mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya dan pembebanan tugas yang berlebihan, sehingga satu orang mengerjakan beberapa

pekerjaan, dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan, tetapi akan menghambat kemajuan karyawan.

Adapun permasalahan yang terjadi mengenai menurunnya kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang operasional Medan, berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya dari segi pengetahuan yang rendah, dapat di lihat dari penguasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti yang terjadi pada bagian *accounting* PT. Indomarco Prismatama, pada awalnya perusahaan ini untuk menyelesaikan pekerjaan dalam penggajian dengan menggunakan program Lotus, yang di mulai dari pengisian data penggajian sampai proses pencetakan laporan. Berdasarkan informasi yang diperoleh, penggunaan program Lotus di maksudkan untuk memudahkan pekerjaan karyawan dan lebih mengefisienkan waktu para karyawan, tetapi kenyataan dilapangan justru sebaliknya, bersamaan dengan penerapan program Lotus terjadi penurunan kinerja perusahaan yang di tandai oleh adanya kesalahan dalam penghitungan gaji dan waktu penyelesaian pekerjaan administratif lainnya menjadi lebih lama sehingga pekerjaan yang di hasilkan oleh masing-masing karyawan tidak maksimal, ini menyebabkan penurunan kinerja perusahaan.

Sedangkan jika dilihat dari segi pengalaman, kondisi yang ada pada PT. Indomarco Prismatama cabang Medan pada saat ini terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja sudah lama dalam arti kata telah bekerja lebih dari 3 tahun bahkan ada yang lebih dari 10 tahun namun masih memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk. Hal ini dapat di pengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan karyawan tetap. Selain itu dengan

pengalaman kerja yang lebih lama, dapat disebut bahwa loyalitas mereka pada PT. Indomarco Prismatama sudah baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, di mana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik.

Tabel 1.4
Daftar Masa Kerja Karyawan
PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan
Tahun 2020

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
0-1 Tahun	189 Karyawan
2-5 Tahun	79 Karyawan
6-10 Tahun	67 Karyawan
>10 Tahun	23 Karyawan
Jumlah	358 Karyawan

Sumber: PT. Indomarco Prismatama (2021)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat persentase dari masa kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Medan bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja dan semakin lama memiliki masa kerja semakin sedikit jumlah karyawannya. Pada PT. Indomarco Prismatama mayoritas karyawan masih memiliki masa kerja 0-1 tahun yaitu ada sebanyak 189 karyawan, sementara untuk karyawan yang memiliki masa kerja 2-5 tahun hanya 79 karyawan, untuk masa kerja 6-10 tahun ada 67 karyawan dan sisanya sebanyak 23 orang diisi oleh karyawan yang telah bekerja pada PT. Indomarco Prismatama >10 tahun.

Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Indomarco Prismatama mengenai pengalaman kerja, sebagian

karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 3 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama juga memperhatikan masalah mengenai pengalaman kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kurangnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi keefektifan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat terlihat dari tabel persentase pencapaian target SKI (sasaran kerja individu) dan SKU (sasaran kerja unit) di atas.

Di saat kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang perusahaan butuhkan maka akan sangat merugikan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul. **“Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang timbul diperusahaan, diantaranya:

1. Menurunnya kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama pada tahun 2019 yang disebabkan karena pelatihan yang belum diterapkan dengan baik.
2. Rendahnya pengetahuan karyawan pada bidang pekerjaan, seperti salah satunya dalam hal penggunaan program Lotus sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan dalam penghitungan gaji dan waktu penyelesaian

pekerjaan administratif lainnya menjadi lebih lama sehingga pekerjaan yang di hasilkan oleh masing-masing karyawan tidak maksimal.

3. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja sudah lama namun masih memiliki kinerja yang standar, dikarenakan masih banyaknya karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan di bawah rata-rata dari karyawan yang lain.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini pada variabel penelitian yaitu Pengetahuan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) pada PT. Indomarco Prismatama.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menyatakan beberapa rumusan masalah sebagai bahan untuk diteliti dan dianalisa. Adapun rumusan masalah yang dinyatakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama?.
2. Apakah pengalaman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama?.

3. Apakah pengetahuan dan pengalaman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama?.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan dan pengalaman secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat yang berguna baik bagi seluruh pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai wahana dalam melatih menulis karya ilmiah pada manajemen. Khususnya berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan yang berkaitan dengan kebijakan pengetahuan, pengalaman dan kinerja karyawan sehingga perusahaan berkesempatan untuk mengevaluasi kebijakan yang kurang sempurna.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan juga sebagai panduan serta referensi terhadap pembaca dan peneliti-peneliti lainnya dalam melakukan analisis lebih jauh terhadap topik penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Berutu (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama”.

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu: Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan motivasi. Dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu : Kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : Pengetahuan dan Pengalaman Kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu: Kinerja.
2. Jumlah sampel : Penelitian terdahulu menggunakan 86 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 78 sampel.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi penelitian : Lokasi penelitian terdahulu pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Indomarco Prismatama Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan dan kalau terus dapat dipelihara dan ditingkatkan akan menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:3).

Menurut Haryono (2018:13), kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Huseno (2016:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Hal yang sejalan juga disampaikan oleh Kasmir (2016:182), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tertentu

sesuai dengan standar, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

b. Tujuan Kinerja Karyawan

Secara spesifik Huseno (2016:91) menjelaskan tujuan dari kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program Latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan.
5. Sebagai alat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:189), menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

1. Kemampuan dan Keahlian

Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seorang karyawan maka akan semakin mempermudah karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula, demikian sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan kerja yang terarah akan dapat memudahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melaksanakan pekerjaan secara bersungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil yang dicapai juga baik.

5. Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki dorongan dari dalam diri maupun dari luar dirinya semacam dorongan motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerjanya maka akan dapat merangsang karyawan tersebut untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik pula.

6. Kepemimpinan

Sikap dan perilaku atasan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan untuk dapat melaksanakan atau mengerjakan tugas yang telah diberikan secara baik dan benar sesuai dengan standar sebagai bentuk tanggung jawab.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau karakteristik dari seorang atasan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang bersifat mengatur segala hal-hal dalam pekerjaan dan dapat diterima oleh karyawan serta harus dilaksanakan tanpa melanggarnya.

9. Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki rasa senang dan gembira terhadap pekerjaannya, maka hasil kerja yang dicapai juga akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja disekitar

Lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan ketenangan akan dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

11. Loyalitas

Bentuk kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Bentuk ketaatan dan kepatuhan karyawan dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

d. Indikator Kinerja

Kasmir (2016:208), menjelaskan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (Jumlah)

banyaknya nilai (jumlah) yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Batas waktu minimal atau maksimal dari suatu pekerjaan yang harus dipenuhi.

4. Kerja Sama antar Karyawan

Sikap saling menghargai, sikap saling menghormati, niat baik karyawan saat melakukan hubungan kerja sama dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan Biaya

Melakukan penganggaran biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan sebelum kegiatan tersebut dijalankan.

6. Pengawasan

Memonitor setiap kegiatan yang dilakukan karyawan atas pekerjaannya agar dapat mengetahui secepatnya penyimpangan/kesalahan-kesalahan yang terjadi sehingga dapat segera melakukan koreksi dan perbaikan.

2. Pengetahuan

a. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja organisasi. Langkah ini dipandang sebagai sesuatu yang sangat strategis dalam menghadapi persaingan yang mengglobal, sehingga pengabaianya

akan merupakan suatu bencana bagi dunia bisnis, oleh karena itu diperlukan cara yang dapat mengintegrasikan pengetahuan itu dalam kerangka pengembangan SDM dalam organisasi.

Pengetahuan merupakan perpaduan yang cair dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual, dan kepakaran yang memberikan kerangka berfikir untuk menilai dan memadukan pengalaman dan informasi baru (Hakim, 2014:68). Menurut Sedarmayanti (2017:211), pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

Sedangkan menurut Haryono (2018:14), pengetahuan merupakan penerapan informasi yang diyakini dapat langsung digunakan untuk mengambil suatu keputusan untuk bertindak. Kasmir (2016:189), Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

Suhartono (2012:55), mengatakan bahwa pengetahuan merupakan suatu hasil dari kegiatan ingin tahu manusia mengenai tentang apa saja melalui cara-cara dan dengan melalui alat-alat tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan hasil yang diperoleh oleh manusia dari rasa ingin tahu terhadap suatu objek melalui penginderaan yang dipunya, seperti indera penglihatan dan pendengaran. Selain itu pengetahuan juga dapat diperoleh melalui pendidikan, pengalaman dari diri sendiri maupun dari pengalaman orang lain.

b. Peran Manajemen Pengetahuan

Menurut Sedarmayanti (2017:215), ada 3 peran manajemen dalam pengetahuan, yaitu:

1. Berperan mengelola pengetahuan, mengkonsentrasikan diri dalam kodifikasi pengetahuan dan menempatkan dalam reposisi pengetahuan yang dapat diakses karyawan sesuai otoritasnya.
2. Diarahkan untuk mempertemukan antara orang yang memiliki pengetahuan dengan orang yang membutuhkan pengetahuan dengan identifikasi sesuai kebutuhannya.
3. Mengkombinasikan antara pilihan pertama dan kedua, menumbuhkan sumber daya lebih besar, jika sumber daya tidak cukup, maka pengelolaan pengetahuan bisa menjadi stagnan dan tidak fokus.

c. Sumber-Sumber Pengetahuan

Pada dasarnya pengetahuan tersebut berasal dari berbagai sumber, dan menurut Kebung (2011:43) sumber-sumber tersebut sebagai berikut:

1) Pengalaman Inderawi (*Sense experience*)

Pengalaman yang berasal dari indera-indera yang berhubungan dengan berbagai objek dari luar diri kita.

2) Penalaran (*Reasoning*)

pengetahuan yang bersumber dari penalaran biasanya terjadi dari akal pikiran manusia terhadap dua pemikiran atau lebih yang dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan baru.

3) Otoritas (*Authority*)

Pengetahuan ini bersumber dari kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang yang telah diakui oleh kelompoknya.

4) Intuisi (*Intuition*)

Kemampuan yang terdapat dalam diri manusia untuk menemukan sesuatu atau untuk membuat suatu pernyataan berupa pengetahuan.

5) Wahyu (*Relation*)

Pengetahuan yang bersumber dari Sang Maha Kuasa melalui para Nabi dan utusan-Nya demi kepentingan umat Islam di dunia.

6) Keyakinan (*faith*)

Pengetahuan yang bersumber dari ajaran-ajaran agama atau lewat norma dan aturan-aturan agama.

d. Indikator Pengetahuan

Pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas yang berbeda-beda. Daryanto (2010:103) menjelaskan tentang aspek-aspek pengetahuan yang dalam penelitian ini akan dijadikan sebagai indikator:

1) Pemahaman (*comprehension*).

Mampu menginterpretasikan secara tepat dan benar mengenai objek yang diketahui.

2) Penerapan (*application*).

Mampu untuk mengaplikasikan sesuatu yang diketahui pada situasi yang lain

3) Analisis (*analysis*).

Mampu untuk menjabarkan, memisahkan dan mencair tahu hubungan dari setiap komponen yang terdapat dari suatu objek.

4) Sintesis (*synthesis*).

Mampu untuk merangkum secara logis dari komponen pengetahuan.

5) Penilaian (*evaluation*).

Mampu untuk menilai sesuatu sesuai dengan kriteria atau norma yang berlaku.

1. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal, maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Menurut Mangkuprawira (2011:223), pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Manulang (2013:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2014:39), pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Dari beberapa pengertian dari pengalaman di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani, maupun dirasakan oleh seseorang baik pada jangka waktu yang sudah lama maupun pada jangka waktu yang baru.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Al Fajar (2013:33), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu:

- 1) Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- 2) Frekuensi, semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- 3) Jenis tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih.
- 4) Penerapan, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- 5) Hasil, seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Aristarini (2014) indikator pengalaman kerja antara lain:

- 1) Lama waktu /masa kerja
Jangka waktu yang diperlukan oleh karyawan untuk dapat memahami dan mengerti segala bentuk tugas dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik dan benar.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Kemampuan untuk dapat memahami prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi yang perlukan oleh karyawan untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab serta dapat menerapkan informasi, prosedur dan kebijakan tersebut melalui sebuah tanggung jawab.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Kemampuan untuk dapat menguasai aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis. Berikut ini adalah tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Alias dan Serlin (2018)	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengetahuan (X_1), Sikap Kerja (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Berdasarkan hasil pengujian secara serempak yang menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Puspita (2018)	Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama	Pengetahuan Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja (Y)	Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

		Kabupaten Malang			kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Berutu (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam	Pengalaman Kerja (X_1), Pengetahuan (X_2), Motivasi (X_3) dan Kinerja (Y)	Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan dan secara parsial.
4	Istiawan (2016)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Sdm Pada Ukm Batik Di Desa Wijirejo	Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja (Y)	Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t, dan Uji	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan pengalaman kerja

				Koefisien Determinasi	berpengaruh positif terhadap kinerja UKM
5	Padang dan Sarimonang (2020)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera	Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja (Y)	Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t, dan Uji Koefisien Determinasi	Dari ketiga variabel bebas (pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja), variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan
6	Wulandari (2017)	<i>Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of BANK J Trust Bank Surabaya</i>	<i>Education (X_1), Work Experience (X_2), Work Motivation (Y_1) dan Job Performance (Y_2)</i>	Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t, dan Uji Koefisien Determinasi	<i>The result showed that education has positive and significant effect on work motivation in J TRUST BANK branch in Surabaya. Work experience has a positive and significant effect to work motivation in J TRUST BANK branch in Surabaya Education has a positive and significant effect to work performance, it can be</i>

					<i>concluded that there is a partially significant influence from educational variable to achievement of work at J TRUST BANK Branch in Surabaya</i>
7	Alyoubi, dkk (2018)	<i>Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia</i>	<i>Knowledge Management (X) dan Work Performance (Y)</i>	Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t, dan Uji Koefisien Determinasi	<i>The analysis showed that there is a significant and positive impact of KM processes and approaches on job satisfaction and work performance</i>
8	Kotur dan Anbazhagan (2014)	<i>Education and Work-Experience - Influence on the Performance</i>	<i>Education (X₁), Work Experience (X₂), and Performance (Y)</i>	Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t, dan Uji Koefisien Determinasi	<i>The study shows that with increase in the Work-Experience the workers tend to exhibit relatively better performance but, in the case of Education it is otherwise. When these factors increase greatly then the</i>

					<i>performance is found to decline even more.</i>
9	Njogu (2017)	<i>Effect Of Employees' Work Experience On Performance Within Hotel Industry: A Case Of Amber Hotel, Kenya</i>	<i>Employees' Work Experience (X) and Performance (Y)</i>	Uji Regresi Linear Sederhana, Uji-t dan Uji Koefisien Determinasi	<i>The study on the effect of work experience on job performance at Amber Hotel showed that there is a great extent which employees' work experience helps employees under stressful conditions to direct their attention to well-learned and familiar tasks at Amber hotel</i>
10	Ardianto (2020)	<i>The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia</i>	<i>Work Experience (X₁), Work Discipline (X₂) and The Employee Performance (Y)</i>	Uji Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Uji Koefisien Determinasi	<i>The result of this study showed that the variables of work experience and work discipline affect the employee's performance.</i>

Sumber: Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2018:60), menyatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting dalam penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu Pengetahuan (X_1) dan Pengalaman (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Sudah dapat dibayangkan lingkungan bisnis ke depan menunjukkan peningkatan dalam penggunaan teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi organisasi harus mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi tersebut, dan di sisi lain juga harus dapat menyesuaikannya dengan perubahan sosial. Dua sisi tersebut akan berakumulasi dalam kegiatan organisasi, terutama bisnis yang ditandai oleh informasi dan kegiatan ekonomi yang memerlukan knowledge worker, persaingan yang semakin intensif, dan pasar terfragmentasi dalam spesialisasi (Abdullan, 2014:56).

Kondisi yang demikian itu menuntut sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi (bisnis) harus memiliki pengetahuan pada bidang masing-masing, baik pada tingkatan eksekutif, manajer, maupun karyawan biasa untuk dapat meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik lagi.

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

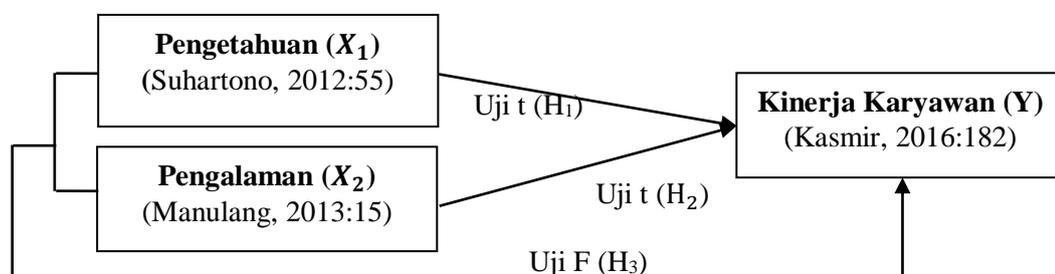
Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas, seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman (Lian, 2017:63)

Pengalaman kerja mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal itu dikarenakan pengalaman kerja memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. Seorang karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu karyawan tersebut juga akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

3. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Terhadap Kinerja

Pengetahuan dan Pengalaman kerja karyawan merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja pasti akan lebih cepat dalam melakukan pekerjaan dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan, hal itu dikarenakan karyawan tersebut telah memiliki pengetahuan yang lebih terhadap bidang pekerjaan yang dilakukannya. Seorang karyawan dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja saling berhubungan dalam mencapai kinerja yang efektif untuk pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berikut ini merupakan kerangka konseptual yang akan menjelaskan perihal variabel-variabel yang akan dibahas di dalam penelitian ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Sumber: Penulis (2021)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63), Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan kaitan antara masalah yang dirumuskan maka dapat disusun suatu hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

H₁ :Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

H₂ :Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

H₃ :Pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian Asosiatif (hubungan sebab akibat). Menurut Hardani, dkk (2020:254), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *asosiatif*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui/atau mencari tahu hubungan/pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018:11).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Indomarco Prismatama, Jl. Industri. Tanjung Morawa B. Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2020 s/d Juni 2021

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des 2020				Jan 2021				Feb 2021				Mar 2021				Apr 2021				Mei 2021				Jun 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Pra Riset	■	■	■																									
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■																					
4	Bimbingan Proposal								■	■	■	■	■	■	■	■													
5	Seminar Proposal																												
6	Pengumpulan Data																												
7	Pengolahan Data																												
8	Penyusunan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Siyoto dan Muhammad, 2015:63).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 358 karyawan. Berikut ini rincian jumlah karyawan pada setiap unit kerja:

Tabel 3.2
Rincian Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

No	Unit	Jumlah
1	<i>Development Area</i>	38
2	FAD	33
3	EDP & BIC	37
4	<i>Inventory Control</i>	33
5	<i>Human Resource Development & G.A</i>	33
6	<i>Distribution Centre</i>	38
7	<i>Acc & Tax</i>	36
8	TC	38
9	<i>Licensed</i>	37
10	<i>Finance</i>	35
JUMLAH		358

Sumber: PT. Indomarco Prismatama, 2021

2. Sampel

Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto dan Muhammad, 2015:64). Dalam hal ini, untuk menentukan besarnya jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin, salah satu rumus yang sederhana dan mudah dihitung dengan batas toleransi 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (0,10)

Berdasarkan rumus di atas serta jumlah populasi karyawan PT. Indomarco Prismaatama cabang Medan yang berjumlah 358 karyawan, maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak:

$$n = \frac{358}{1 + 358(0,10)^2}$$

$$n = \frac{358}{1 + 3,58} = \frac{358}{4,58} = 78,16594$$

Dari hasil di atas maka dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 orang / responden dan berikut daftar sebaran kuesioner pada unit divisi PT. Indomarco Prismaatama:

Tabel 3.3
Rincian Sampel

No	Unit	Jumlah
1	<i>Development Area</i>	9
2	FAD	7
3	EDP & BIC	8
4	<i>Inventory Control</i>	7
5	<i>Human Resource Development & G.A</i>	10
6	<i>Distribution Centre</i>	7
7	<i>Acc & Tax</i>	7
8	TC	10
9	<i>Licensed</i>	7
10	<i>Finance</i>	6
JUMLAH		78

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*. Menurut Arikunto (2014:85) *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut antara lain :

1. Bukan karyawan *training* PT. Indomarco Prismatama.
2. Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun pada PT. Indomarco Prismatama cabang operasional Medan. Hal itu dikarenakan pada tahun pertama dianggap sebagai masa *training*/masa pelatihan.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Siyoto dan Muhammad, 2015:68).

Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai pengetahuan, pengalaman kerja dan kinerja.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan berupa data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Siyoto dan Muhammad, 2015:67).

Data primer dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh langsung dari para karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan berdasarkan hasil kuesioner

yang diberikan oleh peneliti dengan pernyataan mengenai pengetahuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Berdasarkan hubungan antara variabel, maka dalam penelitian ini variabel dibedakan ke dalam beberapa jenis, yaitu:

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel *dependen* yaitu variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya (Hardani, dkk, 2020:305). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel *independen*, yaitu variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain (Hardani, dkk, 2020:305). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel Pengetahuan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrument pengukuran (Kurniawan dan Zarah,

2016:90). Berikut ini definisi operasional dari setiap variabel yang terdapat di dalam penelitian ini:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama Antar Karyawan 5. Penekanan Biaya 6. Pengawasan	Likert
2	Pengetahuan	Menurut Suhartono (2012:55), Pengetahuan adalah hasil kegiatan ingin tahu manusia tentang apa saja melalui cara-cara dan dengan alat-alat tertentu.	1. Pemahaman 2. Penerapan 3. Analisis 4. Sintesis 5. Penilaian	Likert
3	Pengalaman Kerja	Manulang (2013:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.	1. Lama waktu/Masa Kerja 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert

F. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:93). Berikut ini merupakan gradasi jawaban untuk item pernyataan yang terdapat pada kuesioner.

Tabel 3.5
Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018:94)

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya (Kurniawan dan Zarah, 2016:79). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, berupa:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya (Kurniawan dan Zarah, 2016:82).

2. Studi Dokumen

Berupa buku-buku, dokumen-dokumen pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen (Uji Kualitas Data)

Untuk menguji data kuesioner tersebut dapat dilakukan dengan pengujian:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan

pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur (Kurniawan dan Zarah, 2016:97).

Pengujian validitas dari hasil setiap butir pernyataan (r hitung) akan dibandingkan dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika r hitung $>$ r tabel dengan $\text{sig} < 0,05$ (5%) itu berarti dapat disimpulkan bahwa pernyataan valid. Tetapi jika r hitung $<$ r tabel dengan $\text{sig} > 0,05$ (5%) itu berarti dapat disimpulkan bahwa pernyataan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relative tetap (Kurniawan dan Zarah, 2016:97).

Untuk mengetahui apakah pernyataan yang terdapat pada setiap variabel dinilai reliabel (menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu) dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha > 0,60$ maka reliabel, tetapi jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha < 0,60$ maka tidak *reliable*.

2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari minimum, maksimum, dan *mean* dari setiap model (Ghozali, 2016:19). Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata (*mean*).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, seperti:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik-test (uji parametrik) adalah data yang memiliki distribusi normal (Sarjono dan Winda, 2011:53). Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari bentuk distribusinya. Dalam hal ini, Adapun bentuk distribusi yang digunakan oleh peneliti:

1) Analisis Grafik

Pada analisis grafik suatu data berdistribusi normal dapat diketahui melalui grafik *histogram* maupun grafik normal *probability plot*. Pada grafik histogram, suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk lonceng. Sedangkan jika dilihat dari grafik *probability plot*, suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika penyebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Analisis grafik merupakan salah satu cara yang termudah untuk dapat melihat normalitas residual dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

2) Analisis Statistik

Selain dengan menggunakan analisis grafik, suatu data yang mengandung distribusi normal dapat juga ditentukan dengan analisis statistik, yaitu melalui uji statistik *non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, dengan ketentuan: jika nilai $\text{sig} > 0,05$ (5%) maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Tetapi jika nilai $\text{sig} < 0,05$ (5%) maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016:156).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan dari tiap-tiap variabel bebas yang terdapat dalam model regresi linear berganda, dengan ketentuan: jika nilai *Variance Inflation Factor (VIP)* < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ itu berarti dapat dikatakan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan terbebas dari multikolinieritas. Tetapi jika nilai *Variance Inflation Factor (VIP)* > 10 dan nilai *Tolerance* $< 0,1$ itu berarti dapat dikatakan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan mengandung multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah salah satu model regresi yang digunakan mengalami ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal tersebut dapat diketahui melalui grafik Scatter Plot, dengan ketentuan: jika penyebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Pada penelitian ini adapun variabel independen yang digunakan lebih dari satu, maka model penelitian yang digunakan berupa model analisis regresi linear berganda. Hal tersebut digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen yang terdiri dari pengetahuan dan pengalaman berpengaruh terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini berupa kinerja. Berikut perumusan model analisis regresi yang digunakan menurut Trihendradi (2013:141):

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

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perusahaan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)
- X_1 = Pengetahuan
- X_2 = Pengalaman Kerja
- e = error

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian secara parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Umar, 2011:132). Dengan ketentuan: jika nilai t hitung $>$ t tabel dengan tingkat sig $<$ 0,05 (5%) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (H_0 di tolak dan H_a diterima). Namun jika nilai t hitung $<$ t tabel dengan tingkat sig $>$ 0,05 (5%) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (H_0 diterima dan H_a ditolak).

b. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian secara simultan (uji-F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dilakukan secara serempak / bersama-sama (Umar, 2011:134). Dengan ketentuan: jika nilai F hitung $>$ F tabel dengan tingkat sig $<$ 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdapat dalam penelitian berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika nilai F hitung $<$ F tabel dengan tingkat sig $>$ 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdapat dalam penelitian tidak berpengaruh secara simultan dan tidak signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel independent yang terdapat dalam penelitian terhadap variabel dependen, berdasarkan nilai adjusted R^2 yang diperoleh. Jika nilai adjusted R^2 diperoleh bernilai besar atau mendekati 1 itu artinya semakin kuat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Namun jika sebaliknya, apabila nilai adjusted R^2 bernilai rendah atau mendekati nol itu artinya semakin kecil pula pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama

Indomarco Prismatama (Indomaret) adalah perusahaan swasta Nasional yang didirikan berdasarkan Akta Notaries No. 207, tertanggal 21 Nopember 1988 oleh bapak Benny Kristianto dan Siup No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988 dengan NPWP 1.337.994.6-0411 dari Departemen Keuangan RI Ditjen Pajak penjaringan Jakarta utara. PT Indomarco Prismatama berkantor pusat di jalan Ancol 1 no. 9-10 ancol barat Jakarta Utara. Indomarco Prismatama Indomaret adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha waralaba.

Pada awalnya Indomarco Prismatama ini adalah hanya *outlet* biasa yang berada di Kalimantan, awalnya Indomarco Prismatama (Indomaret) hanya berbentuk sebuah koperasi dan hanya menjual bahan-bahan pokok sehari-hari untuk para penduduk transmigrasi di Kalimantan.

Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbitlah keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret, dengan badan hukum PT Indomarco Prismatama.

Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No. 207 Tertanggal 21 November Tahun 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah:

- 1) Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (minimarket) jenis barang dagangannya yaitu: hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan lainnya.
- 2) Mengadakan kerja sama (*join venture*) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan (*business retail*) dengan sistem waralaba.

Konsep bisnis waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor dibidang minimarket di Indonesia. Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah waralaba Indomaret dari waktu ke waktu. PT. Indomarco Prismatama mulai memperkenalkan sistem kemitraan kepemilikan dan pengelolaan gerai dengan cara waralaba dan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, pada Mei 2003.

Setelah Indomaret teruji dengan keberhasilannya dengan mendapatkan penghargaan dari Presiden Republik Indonesian saat itu yaitu presiden ibu Megawati Soekarno Putri sebagai perusahaan waralaba nasional yang pertama pada Tahun 2003.

PT. Indomarco Prismatama yang penulis teliti bidang usahanya adalah PT Indomarco Prismatama Cabang Operasional Medan berlokasi di Jalan Industri No. 60 Dusun I Tanjung Morawa. PT Indomarco Prismatama Cabang Operasional Medan memiliki toko yang tersebar di wilayah Sumatera Utara berdasarkan data terbaru 2020 ada sekitar ratusan toko dan sekitar 30 toko terletak di Medan kota sekitarnya dan kemungkinan akan terus bertambah.

Segmen pasar yang menjadi sasaran Indomaret adalah konsumen dari semua kalangan masyarakat, sehingga penempatan gerai-gerai Indomaret dapat dengan mudah ditemukan dimana saja seperti daerah perumahan, gedung perkantoran dan fasilitas umum. Penempatan lokasi gerai yang strategis, yang sesuai dengan motto Indomaret yaitu “Mudah dan Hemat” ditujukan untuk memudahkan Indomaret melayani sasaran demografinya yakni keluarga.

b. Visi dan Misi PT. Indomarco Prismatama

Visi PT. Indomarco Prismatama

“Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan Global”

Misi PT. Indomarco Prismatama

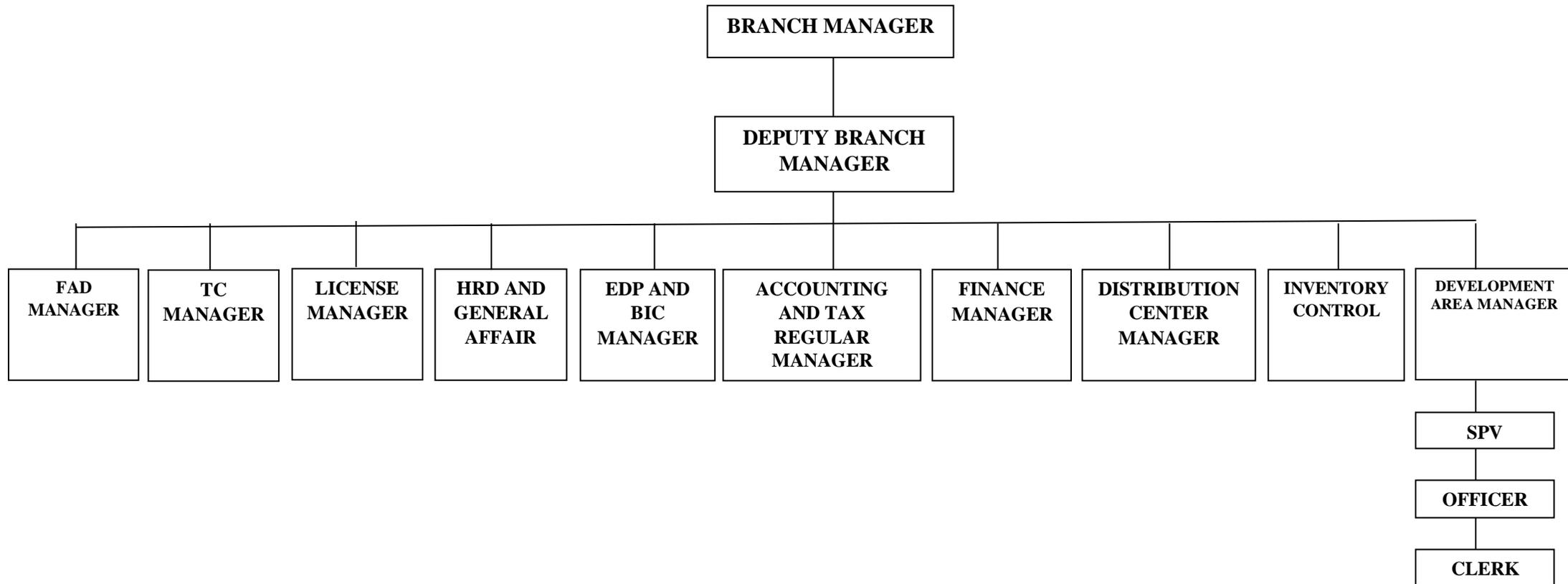
“Menjadikan transaksi mudah dan nyaman serta hemat berbelanja bagi konsumen”.

c. Struktur Organisasi, Tugas, dan Tanggung Jawab

Struktur organisasi PT. Indomarco Prismatama Cabang Operasional Medan adalah serangkaian aktivitas yang menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan yang menunjukkan hubungan-hubungan seluruh pekerja atau jabatan masing-masing agar tugas-tugas dalam organisasi menjadi efektif dan efisien. Bentuk dari struktur organisasi Indomarco Prismatama Cabang Operasional Medan adalah organisasi lini yaitu merupakan hubungan wewenang dan tanggung jawab langsung secara vertikal yang dikaitkan dengan tugas jabatan tiap tingkatan atasan dan bawahan.

PT. Indomarco Prismatama Cabang Operasional Medan mempunyai karakteristik bentuk organisasi dimana di dalamnya terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada anggota-anggotanya serta mempersiapkan kegiatan-kegiatan tersebut untuk dapat menjalankan rencana yang telah ditetapkan agar tujuan dapat tercapai.

Adapun susunan organisasi PT. Indomarco Prismatama Cabang Operasional Medan hingga tugas-tugasnya adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama
Sumber: PT. Indomarco Prismatama Cabang Operasional Medan

Adapun tugas dan tanggungjawab dari tiap-tiap anggota yang terdapat dalam departement sebagai berikut:

1. *Branch Manager*

Seorang Pemimpin Cabang bertanggung jawab untuk mengoordinasi dan mengawasi semua operasi cabang, termasuk perekrutan staf, pelatihan, dan pengawasan. Selain itu menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja untuk mencapai target keuangan cabang.

2. *Deputy Branch Manager*

Merencanakan langkah strategis cabang, mengatur penjadwalan kunjungan dan target *sales* untuk pencapaian target penjualan secara maksimal, serta memonitor dan mengevaluasi pasar dan kompetitor untuk melihat kedudukan cabang dengan pasar sejenis di area yang sama, menganalisa kebutuhan pasar untuk menyusun dan mengusulkan strategi penjualan.

3. *Location Manager*

Bertanggung jawab dalam mencari lokasi yang strategis untuk pembukaan toko-toko baru, yang tujuannya untuk ekspansi dan bisa dijangkau oleh konsumen dengan mudah.

4. *Personal and General Affair*

Bagian yang bertanggung jawab dalam hal perekrutan karyawan dan mengatur semua kebutuhan semua departemen yang ada di PT. Indomarco Prismatama dan bagian ini juga bertanggung jawab dalam hal pelatihan karyawan agar sesuai standart yang di inginkan PT. Indomarco Prismatama

5. *EDP and BIC Manager*

Electronic data procesing yang bertanggung jawab dalam hal mengentri semua data dan memproses data tersebut untuk menampilkan laporan keuangan secara terkomputerisasi dan Bagian BIC mengontrol keluar masuknya barang.

6. *Accounting and Tax Regular Manager*

Bagian yang bertanggung jawab dalam hal menyusun laporan keuangan dan menyusun laporan pajak untuk toko-toko PT. Indomarco Prismatama Sendiri

7. *Finance Manager*

Tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan.

8. *Distribution Center Manager*

Bagian ini untuk merancang sistem distribusi seefektif dan seefisien mungkin dengan jaringan pemasok untuk menyediakan produk yang memiliki kualitas baik serta SDM yang kompeten.

9. *Development Area Manager*

Bagian yang bertanggung jawab dalam menjalankan operasi toko.

10. *Supervisor*

Bertanggung jawab memonitor semua rekap dan laporan di setiap divisi atau departemen yang membawahnya serta mengontrol kinerja divisi serta membuat laporan kinerja divisi.

11. *Officer*

Staf masing-masing divisi yang dibawah *supervisor* dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada *supervisor* setiap divisi.

12. *Clerk*

Staf yang membantu *officer* dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai identitas responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia responden. Dalam hal ini, adapun responden yang dijadikan populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Medan yang berjumlah 358 orang dan yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 78 karyawan.

Berdasarkan data sampel 78 karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Medan, melalui daftar pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti, diperoleh mengenai rincian singkat identitas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu tentang jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan, hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden yang telah dijadikan objek dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data mengenai responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	59
	Perempuan	32	41
Jumlah		78	100
Usia	< 20 tahun	4	5
	21-25 tahun	14	18
	26-30 tahun	27	35
	31-35 tahun	24	31
	> 35 tahun	9	11
Jumlah		78	100
Tingkat Pendidikan	SMA	36	46
	D3	3	4
	S1	34	44
	S2	5	6
Jumlah		78	100

Sumber: Data diolah Penulis, 2021

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat banyaknya responden berdasarkan pada identitas responden, adapun dari 78 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu ada sebanyak 46 responden dengan tingkat persentase sebesar 59%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase sebesar 41%.

Sedangkan untuk banyaknya responden berdasarkan pada tingkat usia, dari 78 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini, mayoritas responden berusia dari 26-30 tahun yaitu ada sebanyak 27 responden dengan tingkat persentase sebesar 35%, responden yang berusia 31-35 tahun ada sebanyak 24 responden dengan tingkat persentase sebesar 31%, sedangkan untuk responden yang berusia 21-25 tahun ada sebanyak 14 responden dengan tingkat persentase sebesar 18% dan yang terakhir untuk responden yang berusia < 20 tahun ada sebanyak 4 responden dengan tingkat persentase sebesar 5%.

Berdasarkan pada tingkat pendidikan mayoritas dari 78 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu ada sebanyak 36 responden dengan tingkat persentase sebesar 46%, untuk responden yang berpendidikan S1 ada sebanyak 34 responden dengan tingkat persentase sebesar 44%, responden yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 5 responden dengan tingkat persentase sebesar 6%, dan responden yang memiliki pendidikan tingkat D3 ada sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 4%.

3. Analisi Data

a. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini uji instrumen digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu yang dilakukan terhadap alat yang digunakan

dalam penelitian yang berupa kuesioner. Berikut pengujian instrumen yang dilakukan:

1) Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner dari setiap indikator penelitian dan suatu pernyataan dikatakan valid apabila pernyataan tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner tersebut. Dengan ketentuan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016:53). Adapun hasil uji validitas yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Variabel Pengetahuan (X_1)			
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,591	0,2242	Valid
Pernyataan 2	0,622	0,2242	Valid
Pernyataan 3	0,487	0,2242	Valid
Pernyataan 4	0,499	0,2242	Valid
Pernyataan 5	0,643	0,2242	Valid
Pernyataan 6	0,688	0,2242	Valid
Pernyataan 7	0,667	0,2242	Valid
Pernyataan 8	0,674	0,2242	Valid
Pernyataan 9	0,377	0,2242	Valid
Pernyataan 10	0,373	0,2242	Valid
Variabel Pengalaman (X_2)			
Pernyataan 1	0,529	0,2242	Valid
Pernyataan 2	0,587	0,2242	Valid
Pernyataan 3	0,614	0,2242	Valid
Pernyataan 4	0,780	0,2242	Valid
Pernyataan 5	0,451	0,2242	Valid
Pernyataan 6	0,690	0,2242	Valid
Pernyataan 7	0,589	0,2242	Valid
Pernyataan 8	0,538	0,2242	Valid
Pernyataan 9	0,483	0,2242	Valid
Pernyataan 10	0,355	0,2242	Valid

Variabel Kinerja (Y)			
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,673	0,2242	Valid
Pernyataan 2	0,497	0,2242	Valid
Pernyataan 3	0,589	0,2242	Valid
Pernyataan 4	0,450	0,2242	Valid
Pernyataan 5	0,354	0,2242	Valid
Pernyataan 6	0,616	0,2242	Valid
Pernyataan 7	0,602	0,2242	Valid
Pernyataan 8	0,489	0,2242	Valid
Pernyataan 9	0,554	0,2242	Valid
Pernyataan 10	0,644	0,2242	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2242), dengan nilai terendah pada pernyataan 5 dari variabel kinerja yaitu sebesar 0,354, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 4 variabel beban kerja yaitu sebesar 0,780 yang berarti bahwa tiap pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

2) Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat konsistensi jawaban pada butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Uji reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas terhadap item pernyataan dari tiap-tiap variabel yang telah dinyatakan valid, dengan ketentuan jika α Cronbach $< 0,6$, maka instrumen penelitian tidak reliabel dan jika α Cronbach $> 0,6$, maka penelitian dinyatakan reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	Cronbach's Alpha	r kritis	Kriteria
Pengetahuan	0,744	0,6	Reliabel
Pengalaman	0,766	0,6	Reliabel
Kinerja	0,740	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6, yang berarti bahwa ketiga instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

b. Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel *independent*. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengetahuan	78	27.00	49.00	37.2179	4.69221
Pengalaman	78	26.00	50.00	36.3846	4.69105
Kinerja	78	25.00	48.00	37.4231	4.74963
Valid N (listwise)	78				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 78, dari 78 data sampel pengetahuan (X_1), nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 49, dengan nilai mean sebesar 32,2179, serta nilai standar deviasi sebesar 4,69221 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Pengalaman (X_2) dari 78 data sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 50, nilai mean sebesar 36,3846, serta nilai standar deviasi sebesar 4,69105 artinya nilai *mean* pengalaman kerja lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Pada variabel kinerja (Y), nilai minimum yang diperoleh sebesar 25, dengan nilai maksimum sebesar 48, sedangkan nilai mean yang diperoleh sebesar 37,4231 dan standar deviasi sebesar 4,74963, yang berarti bahwa nilai mean kinerja lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diolah mengalami distribusi normal atau tidak dengan menggunakan statistik dan grafik. Normal tidaknya data dengan statistik dapat dideteksi melalui uji analisis *Kolmogorov Smirnov* dan berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan analisa statistik *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57948800
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.039
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

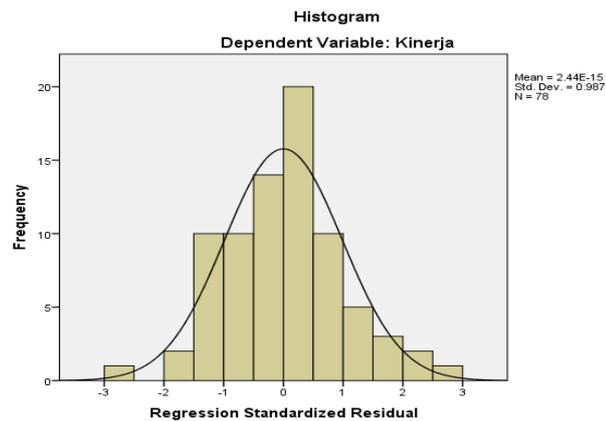
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Tabel 4.5 di atas menjelaskan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,2, apabila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka data tersebut telah terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai sig (0,2) $> 0,05$ yang artinya bahwa data terdistribusi secara normal.

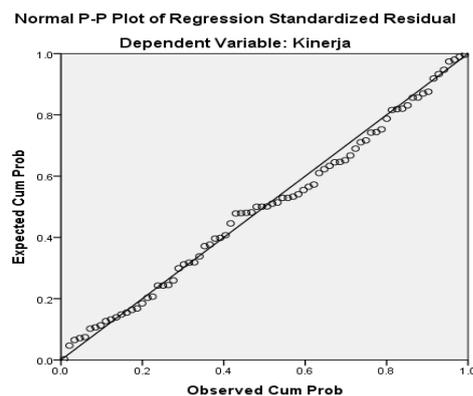
Selain itu pengujian normalitas suatu data dapat juga dilakukan dengan menganalisa grafik, dalam hal ini grafik yang digunakan yaitu Histogram dan PP-Plot. Menurut Ghozali (2016:154), mengatakan bahwa pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil pengujian SPSS Versi 24.0 diperoleh hasil grafik sebagai berikut:



Gambar 4.2
Histogram

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan pendapat Ghozali di atas yang menjelaskan mengenai ketentuan dalam menganalisa grafik Histogram berdistribusi normal atau tidak, maka pada gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi dari data pengetahuan dan pengalaman kerja membentuk satu gambar mirip seperti lonceng, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal, yang berarti bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai.



Gambar 4.3
PP-Plot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Dari gambar 4.3 di atas, dapat terlihat bahwa uji normalitas berdasarkan analisa grafik P-P Plot menunjukkan data atau titik-titik plot berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pada pengujian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat tingkat *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang telah diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS versi 24.0, dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.945	2.447		
	Pengetahuan	.418	.122	.273	3.668
	Pengalaman	.465	.122	.273	3.668

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, peneliti dapat menginterpretasikan *output* dari SPSS versi 24.0 tersebut sebagai berikut:

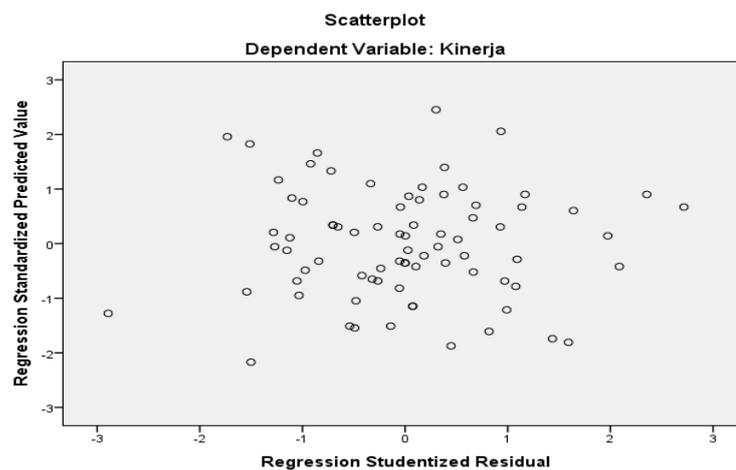
1. Variabel pengetahuan (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,273 dengan nilai VIF sebesar 3,668.
2. Variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,273 dengan nilai VIF sebesar 3,668.

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* (T) kurang dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model

persamaan regresi penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas atau data-data yang digunakan terbebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian ini dilakukan dengan menganalisis grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya berdasarkan ketentuan atas kondisi penyebaran titik-titik, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu maka itu berarti bahwa data tidak mengandung heteroskedastisitas, dan berikut hasil yang diperoleh berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan:



Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Pada gambar 4.4 di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada pada sumbu Y dan tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang teratur, dan titik-titik dalam grafik tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	4.945	2.447	
	Pengetahuan	.418	.122	.413
	Pengalaman	.465	.122	.460

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 4,945 + 0,418X_1 + 0,465X_2$$

Dengan interpretasi dari masing-masing koefisien variabel sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 4,945 menjelaskan bahwa apabila variabel pengetahuan dan pengalaman kerja bernilai konstan maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 4,945.
- b. Variabel pengetahuan memiliki koefisien regresi dengan arah +0,418 yang berarti bahwa jika semakin baik pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, namun jika sebaliknya, apabila karyawan memiliki pengetahuan yang rendah maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja.
- c. Variabel pengalaman memiliki koefisien regresi dengan arah +0,465 yang berarti bahwa semakin banyak pengalaman karyawan dalam bidang

pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun jika sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki pengalaman maka rendah pula kinerja pegawai.

e. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial/individu antara variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian. Berdasarkan hasil data yang diolah dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 24.0 diperoleh hasil uji-t seperti pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.945	2.447		2.021	.047
	Pengetahuan	.418	.122	.413	3.436	.001
	Pengalaman	.465	.122	.460	3.827	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui hubungan secara parsial antara variabel pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, yang telah diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t variabel pengetahuan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,436 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung (3,436) > t tabel (1,66543) dan tingkat sig (0,001) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara

parsial pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t variabel pengalaman menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,827 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung (3,827) > t tabel (1,66543) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dari keseluruhan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini. Adapun hasil dari uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1224.699	2	612.350	89.640	.000 ^b
	Residual	512.339	75	6.831		
	Total	1737.038	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pengetahuan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Dari hasil output SPSS di atas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 89,640 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung (89,640) > F tabel (3,12) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa secara simultan pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

c. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) di dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.697	2.61365

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat hasil perhitungan dari R^2 dalam analisis regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien determinasi (Adj R^2) sebesar 0,697 yang berarti bahwa sebesar 69,7% pengaruh variabel pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama, sedangkan sisanya sebesar 30,3% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, berikut ini peneliti akan membahas dari setiap permasalahan yang ada di dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama, yang berarti bahwa semakin baik pengetahuan seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan memiliki peran dalam menentukan berhasil atau

tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang baik akan mampu meningkatkan kinerjanya. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan yang cukup, maka akan bekerja secara lamban. Hal tersebut sejalan dengan yang terjadi di lapangan, berdasarkan informasi yang diperoleh dari *supervisor* dari setiap devisi serta pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yang juga sebagai karyawan pada PT. Indomarco Prismatama, bahwa selama ini pengetahuan sangat diperlukan dalam masing-masing bidang pekerjaan, jika dalam bekerja karyawan tidak memiliki pengetahuan dalam hal bidang pekerjaannya maka itu akan berdampak kepada yang lain, seperti penguasaan dalam penggunaan program keuangan, program akuntansi, maupun program administrasi untuk mempermudah pekerjaan serta lebih mengefisiensikan waktu, namun penggunaan program dalam pekerjaan tersebut justru membuat karyawan kesulitan dalam menguasai pekerjaan dikarenakan karyawan tidak memiliki pengetahuan dalam penggunaan program tersebut, sehingga membuat karyawan merasa tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu hal tersebut juga akan mampu membuat karyawan untuk sulit berpikir kreatif terhadap pekerjaan sesuai yang diperintahkan, karyawan tidak akan mampu untuk menyampaikan gagasan dan ide mengenai permasalahan kompetensi intelektual yang dimilikinya dan apabila hal tetap terus dibiarkan maka akan menghasilkan kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Mangkunegara (2015:67), mengemukakan bahwa kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Berutu (2019) yang mengatakan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian dari Padang dan Sarimonang (2020), juga mengatakan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama, yang berarti bahwa banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka karyawan tersebut akan dapat dengan mudah untuk lebih menguasai pekerjaannya, sehingga hal tersebut akan dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, yang artinya bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, namun kenyataan yang terjadi dilapangan, masih banyak karyawan PT. Indomarco Prismatama yang memiliki pengalaman kerja sudah lama namun masih memiliki kinerja yang standar, hal tersebut dikarenakan tingkat pengetahuan dan keterampilan masih di bawah rata-rata dari karyawan yang lain, itu bisa saja terjadi disebabkan dari latar belakang karyawan yang mencakup tingkat pendidikan, serta dari faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan karyawan seperti: sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) dari karyawan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepadanya yang masih lemah, serta dari faktor kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisa yang masih lemah, serta dari faktor keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan yang masih lemah.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Marwansyah (2014:135), yang mengatakan bahwa pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dengan demikian, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan membuat hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai akan lebih baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Istiawan (2016), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Serta penelitian Puspita (2018) yang juga mengatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh di ketahui bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama, yang berarti bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja dapat berjalan secara bersamaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan merupakan bagian dari pengalaman, karyawan yang telah dibekali dengan pengalaman kerja akan jauh lebih efektif dan efisien saat diberikan tugas kerja karna karyawan tersebut sudah pernah melakukan tugas tersebut, sehingga membuat karyawan merasa lebih menguasai karna telah memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya tersebut, begitu pula sebaliknya bagi karyawan

baru yang diberi tugas butuh proses dan waktu yang lebih lama dalam pengerjaannya, hal tersebut dikarenakan karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali tidak memiliki pengetahuan terhadap dunia kerja sehingga harus diberitahu terlebih dahulu bagaimana cara pengerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan kurangnya pengetahuan dan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut, sebab semakin baik pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin baik pula kualitas kinerja yang akan dihasilkan.

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Manulang (2013:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Pitri (2020) yang menyatakan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama, maka peneliti mengambil kesimpulan:

1. Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama, hal itu dapat dilihat dari nilai t hitung $(3,436) > t$ tabel $(1,66543)$ dengan tingkat sig $(0,001) < 0,05$ (5%).
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung $(3,827) > t$ tabel $(1,66543)$ dengan tingkat sig $(0,000) < 0,05$ (5%).
3. Pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama, hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung $(89,640) > (3,12)$ dengan tingkat sig $(0,000) < 0,05$ (5%).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan di masa mendatang:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan tingkat pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya, agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, jika dirasa pemahaman, penerapan, analisis, sintesis dan penilaian karyawan masih kurang di harapkan dapat memberikan pelatihan seperti: *Skill Training* (Pelatihan Keahlian SDM), *Retraining* (Pelatihan Ulang SDM), *Cross*

Functional Training. Team Training (Pelatihan Tim) dan lain-lain agar pemahaman, penerapan, analisis, sintesis dan penilaian karyawan dapat meningkat guna mendukung kinerja karyawan agar lebih baik lagi. Selain itu pelatihan yang diberikan kepada karyawan hendaknya harus dianggap sebagai proses untuk menciptakan tenaga kerja yang handal sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan dapat terlihat bahwa dari kedua variabel independen yang terdapat pada penelitian ini dapat terlihat bahwa variabel pengalaman yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, terutama yang menyangkut perihal soal keterampilan, masa kerja dan penguasaan karyawan terhadap pekerjaan dan peralatan yang dirasa masih kurang, dalam hal ini peneliti menyarankan pada perusahaan untuk kembali melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan yang masih kurang dalam keterampilannya, dan juga menambah waktu kerja karyawan tersebut dengan menyesuaikan keterampilannya agar karyawan dapat menguasai pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk menunjang performa dari karyawan-karyawan tersebut. Dengan pemahaman akan pekerjaannya, karyawan dapat melakukan tugas/pekerjaannya dengan lebih mudah dan akan berdampak pula pada kinerja dari karyawan tersebut.
3. Perusahaan agar lebih memperhatikan latar belakang kemampuan, pengalaman kerja yang dimiliki dan pendidikan karyawan sebelum menerima pada suatu jabatan tertentu agar berdampak pada lancarnya siklus kerja. Hal tersebut berkaitan dengan orientasi karyawan untuk berupaya memberikan hasil yang

maksimal dengan kemampuan yang dimiliki dan berakibat pada komitmen terhadap perusahaan, agar perusahaan tetap dapat menjaga kualitas kerja karyawan sesuai divisinya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Al Fajar, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: YKPN
- Daryanto. (2010). *Media Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM: Teori & Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Kebung, K. (2011). *Filsafat Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Kurniawan, A.W dan Zarah, P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: Noerfikri Offset
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S.Tb. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sarjono, H, dan Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba empat,
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

- Siyoto, S dan Muhammad, A.S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono, S. (2012). *Filsafat Pendidikan*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
- Trihendradi, C. (2013). *Step By Step IBM SPSS 21: Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Jurnal:

- Alias dan Serlin. S. (2018). *Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PARADOKS. Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN : 2622-6383 Volume 1 Nomor 1 (2018) Oktober.
- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Alyoubi, B. Dkk. (2018). *Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia*. Atlantis Pers. *The International Technology Management Review*, Vol. 7 (2018), No. 1, 13-24
- Ardianto, R. E. (2020). *The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia*. *International Journal of Research and Review Vol.7; Issue: 2; February*.
- Aristarini, dkk. (2014), *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*. Volume 2. Singaraja. 8 Desember 2014.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Franita, R. (2020). Efektifitas Audit Internal Di Tengah Wabah Covid. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 482-488.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.

- Kotur, B. R. dan Anbazhagan, S. (2014). *Education and Work-Experience - Influence on the Performance. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM. Volume 16, Issue 5. Ver. III*
- Njogu, I. W. (2017). *Effect Of Employees' Work Experience On Performance Within Hotel Industry: A Case Of Amber Hotel, Kenya. Scription. United States International University-Africa*
- Padang, Nomisari. R. K dan Sarimonang, S. (2020). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB). Volume 20 Nomor 2.*
- Pitri, T. (2020). *Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Ria Busana. Jurnal Ekonomedia. Vol. 09, No. 02*
- Puspita, R. (2018). *Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Jurnal Management and Business Review, 2(1) 2018, 62-70, ISSN:2541-5808*
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). *Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. International Journal of Management (IJM), 10(6).*
- Wulandari, A. (2017). *Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of BANK J Trust Bank Surabaya. The Spirit Of Society. Journal International Journal Of Society Development And Engagement Volume 1 Number 1*

Skripsi:

- Berutu, Y. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. Skripsi. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara. Medan.*
- Istiawan, A. (2016). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Sdm Pada Ukm Batik Di Desa Wijirejo. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI. Yogyakarta*
- Resisti, N. M. (2016). *Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI. Sumbar.*