

PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABENA HONDA BANDA ACEH

Kalkausar¹, Zulfan Yusuf² dan Filia Hanum³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹abdulbidvis@gmail.com

²zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id

³filiahanum@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabena Honda Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 38 orang karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial simultan antara variabel pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sabena Honda Aceh. Dilihat dari nilai F_{hitung} variabel pengetahuan dan pengalaman kerja sebesar 9,171 lebih besar dari F_{tabel} 3,167. Hasil penelitian secara uji parsial menunjukkan bahwa variabel pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabena Honda Banda Aceh. Nilai dari t_{hitung} variabel pengetahuan sebesar 2,938 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,030, nilai F_{hitung} variabel pengetahuan dan pengalaman kerja sebesar 9,171 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,267. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja sebesar 4,280 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,03.

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

PENDAHULUAN

Perubahan kegiatan manajemen sekarang ini berkembang sangat pesat, sehingga memaksa organisasi untuk mengadakan perubahan lingkup organisasinya yang bertujuan agar organisasi memiliki daya saing. Organisasi mengharapkan daya saing yang lebih kuat, maka perlu diadakan perencanaan dan pengelolaan (Ikhbar *et al.* 2022). Salah satu pengelolaan yang dilakukan oleh organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), karena pekerjaan pada dasarnya dilakukan oleh manusia meskipun menggunakan alat bantu lainnya. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi (Amri *et al.* 2021). Perbedaan dengan faktor lain, Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan perannya akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu SDM sangat penting bagi organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Hayanuddin *et al.* 2022). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Yusuf *et al.* 2021).

Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni dengan kata lain jurusan atau bidang ketika memasuki dunia kerja harus sesuai dengan bidang atau jurusan ketika mengambil pendidikan dulu (Badaruddin dan Hidayat, 2020).

Menurut Notoatmodjo (2016: 45) pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pencinderaan manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Selain pengetahuan, pengalaman kerja juga dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan banyak mendapatkan pengalaman kerja, baik dalam hal pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan tersebut. Sutrisna (2016:41) juga menyebutkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja (Radhiana, 2020). Hal tersebut dapat dipahami karna terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan, sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah. Akan tetapi hal tersebut tidak akan berjalan jika tanpa adanya latihan dalam bekerja serta pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan mempermudah kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Menurut Edison (2016: 176) kinerja adalah suatu yang dihasilkan suatu organisasi untuk menyelesaikan sesuatu yang memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi kinerja merupakan hal penting bagi perusahaan serta pihak karyawan itu sendiri. Dalam pencapaian visi dan misi yang diterapkan perusahaan diperlukan SDM yang mempunyai kinerja yang baik karena secara langsung ataupun tidak langsung SDM memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholders*) dan kepentingan internal(karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan.

Pengetahuan

Menurut Suriasumantri (207:51) pengetahuan adalah suatu hasil tahu dari manusia atas penggabungan atau kerjasama antara suatu subyek yang mengetahui dan objek yang diketahui. Sedangkan menurut Masturoh (2018: 64) pengetahuan merupakan hasil tahu dari orang lain dan hal ini terjadi setelah orang melakukan peningkatan terhadap suatu objek tertentu. menurut Basuki (2017: 32) Pengetahuan berperan penting terhadap kehidupan dan perkembangan individu, masyarakat atau organisasi. Selain itu, menurut Daryanti (2017: 26), pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas yang berbeda-beda. Pengetahuan seseorang tentang suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini yang akan menentukan sikap seseorang, semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap makin positif terhadap objek tertentu. Menurut teori WHO (*World Health Organization*) yang dikutip oleh Notoatmodjo (2017:53) salah satu bentuk objek kesehatan dapat dijabarkan oleh pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman sendiri. Dengan demikian pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang.

Pengalaman Kerja

Sutrisno (2016:23) mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko,

mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengalaman kerja dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaannya sebagai peluang untuk mengundang seseorang belajar sepanjang hayat. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang menghubungkan keterkaitan antara pengetahuan dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

1. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalama Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Menurut Pamungkas (2017) menunjukkan Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Chres Laoh (2016) menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

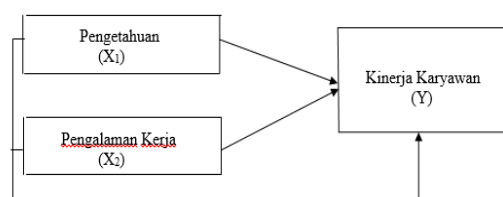
2. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta mempertimbangkan realita ketatnya kompetisi dalam bidang ekonomi dan perdagangan. Berdasarkan hasil penelitian Suhartini (2015) menunjukkan ketiga variabel bebas yakni pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas, variabel keterampilan adalah variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian Nuchairi (2019) menunjukkan pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Isuindomas Putra (Dealer ISUZU Banda Aceh).

Untuk melihat hubungan antara variable-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut:



Menurut Sugiyono (2017:89) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁ : Pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.
H₂ : Pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.
H₃ : Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh yang beralamat di Jl. Mr. Teuku Moh. Hasan, Sukadamai, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23127. Objek penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh yang berhubungan dengan pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh yaitu sebanyak 38 orang karyawan, seperti pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.

Populasi Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Marketing (Sales Counter Dan Sales Workshop)	12
2	Service And Body Repair	10
3	Spare Part	3
4	Accounting	3
5	Finance	2
6	Administration	2
7	Human Resource Department (HRD)	4
8	Informasi Dan Jumlah	2
		38

Sumber: Laporan PT. Sabena Honda Banda Aceh

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan formula sebagai berikut. (Sugiyono, 2017: 84):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Di mana:

- Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta
 X_1 = Pengetahuan
 X_2 = Pengalaman Kerja
 β_1, β_2 = Koefisien X_1, X_2
 ε = Error Term

Penguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk momen (r tabel). Apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid. tolok ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik di mana nilai *alpha cronbach* minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuisioner dikatakan handal apabila nilai *alpha cronbach* yang diperoleh berada di atas 0,60 (Sugiyono, 2017: 93).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik dianggap tidak valid. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Asumsi multikolinieritas menyatakan variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF <10 , dan *tolerance* $>0,1$ atau 10% (Ghozali, 2015:161).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandardized. Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X_1, X_2) dengan uji F secara bersama-sama (secara serentak) terhadap variabel terikat (Y) dengan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada tingkat keyakinan 95% H_a diterima dan H_0 ditolak. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis H_0 diterima atau sebaliknya hipotesis H_a ditolak.

H_0 : Jika $\beta_1 = \beta_2 = 0$; maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.

H_a : Jika $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$; maka H_a diterima, H_0 ditolak. Artinya pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.

2. Uji t (Parsial)

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel

dependen digunakan uji t dengan ketentuan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat keyakinan 95% H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H_0 : Jika $\beta_1 = 0$; maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya pengetahuan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.
- H_a : Jika $\beta_1 \neq 0$; maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.
- H_0 : Jika $\beta_2 = 0$; maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.
- H_a : Jika $\beta_2 \neq 0$; maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Sabena Honda Banda Aceh adalah salah satu dealer yang cukup besar dan populer di Banda Aceh. Dealer ini terletak di JL. Tengku Chik Ditiro No. 111, Banda Aceh. Pada awalnya dealer ini merupakan binaan dari PT. Capella Dinamik Nusantara dan sekarang sebagai jaringan resmi yang mandiri.

PT. Sabena honda saat ini berada di bawah pimpinan Bapak Asnawi Darmawaan yang telah membuka cabang baru yang lebih lengkap, yaitu PT Sabena Honda Batoh, yang beralamat di Jln. Dr. Mohd, Hasan Sukadamai No. 7,8,9 Kota Banda Aceh. Dengan berdiri di atas 3 pintu, PT Sabena Honda Cabang Batoh memiliki fasilitas dan kemampuan 3S (service, sales and spart part). Selain itu dealer baru ini juga telah dibangun sesuai dengan standar yang berlaku pada Honda.

Analisis Persepsi Variabel

1. Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat di lihat bahwa pada hasil penelitian nilai rerata pada variabel kinerja karyawan sebesar 3,82 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja karyawan.

2. Variabel Pengetahuan

Responden dengan latar belakang pengetahuan dan pendidikan yang dimiliki nilai rerata pada variabel pengetahuan sebesar 3,86 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pengetahuan.

3. Variabel Pengalaman Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel pengalaman kerja dapat diketahui bahwa nilai rerata pada variabel Kompetensi sebesar 3,62 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pengalaman kerja.

Pengujian Instrumen

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS.

Dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,320 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

2. Pengujian Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpha reliabilita* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kinerja karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel pengetahuan dan pengalaman kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa faktor-faktor pengetahuan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah model regresi linear berganda. Berikut persamaan hasil regresi linier berganda.

$$Y = 2,191 + 0,307X_1 + 0,472X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi dapat diketahui hasil nilai konstanta adalah 2,191 artinya bila mana pengetahuan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh, adalah sebesar 2,191 pada satuan skala likert. Koefisien regresi pengetahuan (X_1) sebesar 0,307. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh sebesar 30,7% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_2) dianggap konstan. Koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,472. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengalaman kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh sebesar 47,2% dengan asumsi variabel pengetahuan (X_1) dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.

2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t).

1. Pengaruh Pengetahuan (X_1)

Pengaruh pengetahuan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dimana nilai

t_{hitung} (2,398) lebih besar dari t_{tabel} (2,030), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabeena Honda Banda Aceh.

2. Pengaruh pengalaman kerja (X_2)

Pengaruh insentif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dimana nilai t_{hitung} (4,280) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabeena Honda Banda Aceh.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,898 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 89,8%. Artinya faktor pengetahuan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,718 artinya bahwa sebesar 71,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan pengetahuan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 28,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kompetensi, disiplin dan produktivitas kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa faktor-faktor pengetahuan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah model regresi linear berganda.

1. Koefisien Regresi (β)

- Penelitian nilai konstanta adalah 2,191 artinya bila mana pengetahuan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh, adalah sebesar 2,191 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi pengetahuan (X_1) sebesar 0,307. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh sebesar 30,7% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_2) dianggap konstan.
- Koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,472. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengalaman kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh sebesar 47,2% dengan asumsi variabel pengetahuan (X_1) dianggap konstan.

Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,171 dengan signifikansi 0,001, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,267. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (9,171) lebih besar dari F_{table} (3,267). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} sebesar 9,171 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,267.
2. Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,398 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,030.
3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabena Honda Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,280 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,030.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Ikhbar, S., & Nurfari. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84–90. <https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.49>
- Arikunto, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Dinata, Sukma. (2018). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : BFFE.
- Edison. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Famella. (2015). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 2 No. 2
- Foster. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Ke Tujuh. Semarang : Undip.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hayanuddin Safri, Zuriani Ritonga, Rahmi, Sufitrayati, N. (2022). *The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Adi Karya*. 11(03), 544–549.
- Ikhbar, S., Zulfadli, & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1). <https://doi.org/10.35870/ijer.v2i1.80>

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Karen. (2015). *Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan*. Yogyakarta : BFPE.
- Laoh, Chres. (2016). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Fakultas Ekonomi Manado*. Vol. 1 No. 2
- Mangkunegara, A.A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Murphy. (2017). *Personallity*. Jakarta : Indek Kelompok Gramedia.
- Notoadmodjo. (2015). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pamungkas. (2017). Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Universitas Indonesia*. Vol. 1, No. 1.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>
- Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indek Kelompok Gramedia.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol.1 No.3
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Suwanto. (2018). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press.
- Yunita. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol. 2 No.34.
- Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>.