

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA KUPANG

The Influence Of Work Experience and Work Attitude on Employee Performance at PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang

Cindy Enggelina Rasi^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} enggelinacindy@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} debrysalean@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja, sikap kerja dan kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang, dan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan sikap kerja baik secara persial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 60 responden. Adapun hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan yang hasil regresi diperoleh hasil uji F diperoleh adanya pengaruh secara simultan antara variabel pengalaman kerja dan sikap kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan juga diperoleh nilai dari $F_{hitung} 29,745 > F_{tabel} 3,159$. Untuk hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,494 artinya variabel pengalaman kerja dan sikap kerja mempunyai kontribusi yang relatif lemah pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan karyawan sebanyak 49,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Sikap Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal serta kesejahteraan individu-individu/karyawan dalam perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan membutuhkan pengelolaan dan dukungan yang baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Suwanto (2019:2), manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting, Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul serta mendukung sumber daya manusia tersebut sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja di dalam sebuah perusahaan dilakukan oleh setiap sumber daya manusia dalam perusahaan, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106)

kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan yang telah dimiliki sebelumnya oleh karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan memengaruhi rasa tanggung jawab dan pengetahuan bagi karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Marwansyah (2014:135) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Sejalan dengan pengalaman kerja, sikap kerja juga dapat memengaruhi performa kinerja karyawan. Kaswan (2015:59) menyatakan bahwa sikap kerja mencakup kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana perilaku mengenai pekerjaan dan organisasi.

Sikap terhadap pekerjaan perlu dimiliki baik pimpinan maupun karyawan, sikap kerja yang tepat dapat membantu dalam penyelesaian tugas dan bertanggung jawab atau tidak dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Sikap kerja juga dapat digunakan untuk melihat apakah pekerjaan yang dilakukan bisa selesai dengan baik atau tidak. Saat seseorang menyukai pekerjaannya maka kinerjanya akan baik begitupun sebaliknya jika seseorang tidak menyukai pekerjaannya maka kinerjanya akan tidak baik. Menurut Wibowo (2014:50) sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya. Sikap kerja karyawan ditunjukkan berupa emosional, rasa tanggung jawab dan percaya diri dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

PT. Ramayana Lestari Sentosa adalah sebuah perusahaan ritel yang berbasis di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1978 dan memiliki jaringan toko ritel yang tersebar diberbagai kota di Indonesia. PT. Ramayana Lestari Sentosa menawarkan berbagai macam produk termasuk pakaian, aksesoris, barang rumah tangga dan produk-produk kebutuhan sehari-hari lainnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada hari Rabu, 01 Februari 2023 bersama manajer sumber daya manusia (HRD) PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang, terdapat masih ada karyawan yang sering sakit, ijin dan mangkir yang tinggi, dimana karyawan tidak masuk kerja dan tidak meminta ijin sebelumnya tetapi ketika masuk bekerja beralasan sakit, karyawan baru tanpa pengalaman perlu pelatihan untuk prosedur yang tepat dalam situasi tertentu, dan juga karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan sehingga mereka merasa kewalahan, terdapat karyawan yang cenderung memperhatikan pekerjaan rekan kerjanya dan membandingkan dengan pekerjaan sendiri sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman diantara mereka. Selain itu, perbedaan pandangan diantara karyawan dapat menyebabkan potensi konflik yang dapat mengarah pada ketegangan lebih lanjut.

Berdasarkan gambaran tersebut, penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang**

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termaksud bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011:7). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2016:3) menjelaskan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kinerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja karyawan dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kualitas maupun kuantitas. Menurut Hamali (2016:98) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Robbins & Judge (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelum. Handoko (2013:78) menyatakan pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Ranupandojo dalam Sedarmayanti (2015:9) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan

bahwa Pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang dapat diukur dari lama waktu atau masa kerja yang ditempuh karyawan sehingga dapat mengerjakan suatu tugas dan menyelesaikannya dengan baik.

Menurut foster dalam Aristarini, Kirya & Yulianthini (2014:2) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu: Lama waktu / masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Sikap Kerja

Sikap terhadap pekerjaan perlu dimiliki baik pimpinan maupun karyawan. Robbins & Judge (2015:43) mengemukakan bahwa sikap (*attitude*) adalah pernyataan-pernyataan evaluatif, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Wibowo (2014:50) mengemukakan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek, atau kejadian dalam lingkungannya. Saat seseorang menyukai pekerjaannya maka kinerjanya akan baik begitupun sebaliknya jika seseorang tidak menyukai pekerjaannya maka kinerjanya akan tidak baik. Kaswan (2015:59) mengemukakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Sikap kerja merupakan kepercayaan, pemikiran dan perasaan karyawan, terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan di lingkungan kerja.

Adapun indikator sikap kerja yang dikemukakan oleh Munandar dalam Kandou, Lekong & Sendow (2016) yaitu sebagai berikut: Berpikir fleksibel dan bebas dalam berpikir, Kebebasan dalam berekspresi, Minat dan aktifitas kreatif, Kepercayaan pada

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis permasalahan menggunakan model analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penelitian asosiatif Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan antara variabel yang digunakan yaitu, hubungan kausal/sebab-akibat, dimana variabel X mempengaruhi variabel Y (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan Teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang

dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Variabel pengalaman kerja kerja terbagi menjadi 6 item pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator yaitu lama waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap peralatan. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pernyataan variabel fasilitas kerja yang di sajikan pada tabel 4.5. Nilai total keseluruhan dalam capaian indikator fasilitas kerja adalah 1.803 dengan kriteria penilaiannya sangat tinggi.

Tabel 1.
Tanggapan Respdnen Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Σ Jawaban Responden					Capaian (Σf × s)	Kriteria Penilaian
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
Lama Waktu Kerja						251	Sangat Tinggi	
1	Memiliki jenis pekerjaan yang sama dalam frekuensi lama	0	0	5	39	16	251	Sangat Tinggi
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan						768	Sangat Tinggi	
2	Memiliki latar belakang pendidikan yang terkait dengan pekerjaan.	0	0	4	24	32	268	Sangat Tinggi
3	Memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaan saat ini	0	0	12	30	18	246	Tinggi
4	Mendapat pelatihan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan	0	0	12	22	26	254	Sangat Tinggi
Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan						495	Tinggi	
5	Penguasaan terhadap aspek teknik barang yang dijual.	0	0	8	37	15	247	Tinggi
5	Penguasaan terhadap aspek teknik pekerjaan	0	0	8	36	16	248	Tinggi
Variabel Pengalaman Kerja						1.514	Sangat Tinggi	

Sumber : Data Primer 2023, (Diolah)

Deskripsi Variabel Sikap Kerja (X2)

Variabel pengalaman kerja terbagi menjadi 19 item pertanyaan yang terdiri dari 5 indikator yaitu berpikir fleksibel dan bebas dalam berpikir, kebebasan dalam berekspresi, sangat minat terhadap aktifitas kreatif, kepercayaan pada gagasan sendiri dan keterlibatan dalam tugas. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibandingkan maka terdapat hasil jawaban responden dari pertanyaan variabel pengalaman kerja yang di sajikan pada tabel 2 Nilai total keseluruhan dalam capaian indikator pengalaman kerja adalah 4.723 dengan kriteria penilaian baik.

Tabel 2.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Σ Jawaban Responden					Capaian (Σf × s)	Kriteria Penilaian
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
Berfikir Fleksibel Dan Bebas Berpikir						808	Sangat Baik	
1	Berani mengambil keputusan dengan percaya diri	0	0	5	32	23	298	Sangat Baik
2	Membuka diri untuk diskusi terhadap pandangan yang berbeda	0	0	8	28	24	256	Sangat Baik
3	Mencari iden dan menerima masukan dari rekan kerja dalam memecahkan masalah atau menciptakan ide-ide baru	0	2	13	14	31	254	Sangat Baik
Kebebasan Dalam Berekspresi						1.199	Baik	
4	Terbuka terhadap perasaan yang dirasa dalam pekerjaan	1	1	11	33	14	238	Baik
5	Berani menyampaikan pendapat yang berbeda tanpa takut dihakimi atau diremehkan	1	7	12	28	12	223	Baik
6	Menyampaikan ide-ide kreatif kepada atasan dan rekan kerja	0	1	14	25	20	244	Baik
7	Memiliki kesempatan yang cukup untuk berbicara dan menyampaikan pendapat	0	2	7	37	14	243	Baik
8	Merasa didukung dan diterima ketika membagi ide-ide atau kreatifitas	0	1	10	26	23	251	Baik
Sangat Minat Terhadap Aktifitas Kreatif						748	Baik	
9	Merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan aktifitas kreatif	0	1	9	34	16	245	Baik
10	Mengalokasikan waktu untuk berpartisipasi dalam aktifitas kreatif	0	1	11	28	20	247	Baik
11	Menjaga semangat dan kreatifitas dalam lingkungan kerja	0	0	9	26	25	256	Sangat Baik
Kepercayaan Pada Gagasan Sendiri						1.213	Baik	
12	Percaya diri ketika menyampaikan gagasan	0	2	13	36	9	232	Baik
13	Bersemangat ketika menyampaikan gagasan	1	1	16	34	8	227	Baik
14	Nyaman mengambil resiko dalam mengusulkan gagasan yang berbeda	0	3	17	27	13	230	Baik
15	Yakin dengan gagasan ketika ada kritik atau pertanyaan terhadap gagasan	0	5	12	29	14	282	Sangat Baik
16	Menangani situasi dimana gagasan diragukan dan tidak sepaham	0	0	13	32	15	242	Baik
Keterlibatan Dalam Tugas						755	Baik	
17	Merasa antusias dan termotivasi ketika ada tugas baru	0	0	11	23	26	255	Sangat Baik
18	Focus dan bertanggung jawab terhadap tugas	0	0	5	29	26	261	Sangat Baik
19	Mengatasi rasa bosan dan kurang semangat dalam menjalankan tugas	0	5	9	28	18	239	Baik
Variabel Sikap Kerja						4.723	Baik	

Sumber : Data Primer 2023, (Diolah)

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel pengalaman kerja terbagi menjadi 14 item pertanyaan yang terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibandingkan maka terdapat hasil jawaban responden dari pertanyaan variabel pengalaman kerja yang di sajikan pada tabel 4.7. Nilai total keseluruhan dalam capaian indikator pengalaman kerja adalah 3.476 dengan kriteria penilaian tinggi.

Tabel 3.
Tanggapan Respdnen Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Σ Jawaban Responden					Capaian (Σf × s)	Kriteria Penilaian
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
Kualitas						489	Tinggi	
1	Menghasilkan hasil yang memenuhi standar	0	0	13	32	15	242	Tinggi
2	Kualitas yang dihasilkan terjaga dan konsisten	0	0	13	27	20	247	Tinggi
Kuantitas						742	Tinggi	
3	Menghasilkan lebih banyak profit	0	0	18	25	17	239	Tinggi
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepay waktu	0	0	7	32	21	254	Sangat tinggi
5	Ketepatan menyelesaikan tugas sesuai standar	0	0	11	29	20	249	Tinggi
Ketepatan Waktu						774	Sangat tinggi	
6	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0	7	27	26	259	Sangat tinggi
7	Memaksimalkan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas	0	0	11	25	24	253	Sangat tinggi
Efektifitas						735	Tinggi	
9	Mengelola waktu untuk memastikan pencapaian yang efektif	0	0	16	25	19	243	Tinggi
10	Menggunakan strategi untuk menyelesaikan tugas	0	1	14	23	22	246	Tinggi
11	Beradaptasi dengan perubahan situasi	0	2	12	24	22	246	Tinggi
Kemandirian						736	Tinggi	
12	Terorganisir dan terfokus saat bekerja sendiri tanpa tergantung pada pengawasan orang lain	0	1	12	37	10	236	Tinggi
13	Mampu memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan tugas	0	0	5	30	25	260	Sangat tinggi
14	Mampu mengatasi kesulitan dan keterbatasan saat bekerja sendiri	0	0	15	22	23	248	Tinggi
Variabel Kinerja Karyawan						3.216	Tinggi	

Sumber : Data Primer 2023, (Diolah)

Aalisis Statistik Inferensial

Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Sikap Kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.585	5.097		.703	.485
	Pengalaman Kerja	.009	.240	.005	.038	.970
	Sikap Kerja	.430	.076	.696	5.658	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS IBM V.25 2023, (diolah)

$$Y = 3.585 + 0,009X_1 + 0,430X_2$$

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 3,585 yang artinya apabila pengalaman kerja (X₁) dan sikap kerja (X₂) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,585 poin.
2. Koefisien regresi b₁ = 0,009 artinya, apabila pengalaman kerja (X₁) mengalami kenaikan 1 poin sementara sikap kerja (X₂) tetap, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,009 poin.
3. Koefisien regresi b₂ = 0,430 artinya, apabila sikap kerja (X₂) mengalami kenaikan 1 poin sementara pengalaman kerja (X₁) tetap, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,430 poin.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mencari tahu signifikansi hubungan variabel Pengalaman Kerja ((X₁) dan Sikap Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial (Ghozali, 2018).

Tabel 5.
Hasil Uji t (Uji Parsial)- Hipotesis 1 dan 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.585	5.097		.703	.485
	Pengalaman Kerja	.009	.240	.005	.038	.970
	Sikap Kerja	.430	.076	.696	5.658	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS ibm v.25 diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa: a) hasil hipotesis 1 $t_{hitung} (0,038) < t_{tabel} (2,002)$ dan signifikansi $(0,970) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. b) hasil hipotesis 2 $t_{hitung} (5658) <$

t_{tabel} (2,002) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis 3 digunakan uji F dengan kriteria keputusan adalah hipotesis diterima apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau tingkat probabilitas signifikan lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) demikian sebaliknya hipotesis ditolak apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) atau tingkat probabilitas signifikan lebih besar dari alpha ($p > \alpha$).

Tabel 6.
Hasil Uji F (Uji Simultan) – Hipotesis 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.956	2	314.978	27.160	.000 ^b
	Residual	661.028	57	11.597		
	Total	1290.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Pengalaman Kerja

Karena F_{hitung} (27.160) > F_{tabel} (3,159) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengalaman kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat sumbangan presentase pengaruh yang diberikan variabel pengalaman Kerja (X_1) dan Sikap Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. Berikut adalah tabel hasil pengujian determinasi :

Tabel 7.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.470	3.40543

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber SPSS V.25 2023, (diolah)

Berdasarkan hasil analisis yang tampak pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R_2) sebesar 0,488 yang artinya presentasi sumbangan pengaruh pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. nilai Adjusted R square 0,488 yang lebih mendekati dengan 0 (nol) menunjukkan adanya pengaruh variabel pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap variabel kinerja karyawan karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang relatif lemah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan variabel pengalaman kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi, variabel sikap kerja berada pada kategori penilaian baik, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara persial (uji t) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang,
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara persial (uji t) membuktikan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang, walaupun begitu hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan sikap kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang relatif lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, A., & Serang, S. (2018). *Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol. 1, No.1, Oktober 2018. e-ISSN: 2622-6383.
- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N.N. (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja*. Bisma: Jurnal Manajemen, 2.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2008). *Structurural Equation Modeling*. Edisi II. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: badan penerbit UNDIP.
- Hamili. (2016). *Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward Manajemen*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPF
- Harahap, Surya A. C. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan*. Journal of Trends Economics And Accounting Research. Vol.3 no.3, March 2023. ISSN: 2745-7710
- Kandau, Lengkong, Sendow. (2016). *Pengaruh Knowledge Management, Skill and Attitude terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado)*. Jurnal EMBA. Vol. 16 No. 01, hal. 147-158.

- Mangunegara, A.A.A.Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT.Rafika Aditama.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Nasution, Siti L. (2019). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate*. Jurnal ilmiah AMIK Labuhan Batu. Vol.7 No.1/Januari/2019. E-ISSN: 2615-1855. P-ISSN: 2303-2863.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku SPSS; Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien, dan Akurat*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rivai & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari terori ke praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2016). *Organizational Behavior*. Edisi 17. Pearson.
- Ronal Aprianto. (2019). *Pengaruh Pengalaman kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklingau*. *Jurnal of Business Economics*, Vol. 24 No. 1, April 2019.
- Santoso. (2002). *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.: Refika
- Senda Yunita Leatemia. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)*. *Jurnal Manis*, Vol. 2, No. 1, Januari 2018.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Situmeang, Rosinta R. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah*. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol.02, No.02, May 2017. e-ISSN: 2477-0574; p-ISSN: 2477-3824.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Suwarno, Aprianto R. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubunglinggau*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol.24 no.1, 1 april 2019.
- Umar, Husein. (2010). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Edisi 11. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi. Cetakan Kedua*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja . Edisi ke lima. Cetakan ke 12*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.