

**PENGARUH DURASI PENGALAMAN KERJA,
PENGETAHUAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN OPERASIONAL ALFAMART DI AREA
KOORDINATOR DUREN SAWIT 1 TAHUN 2024**

***THE IMPACT OF WORK EXPERIENCE DURATION,
KNOWLEDGE, AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE
OF ALFAMART'S OPERATIONAL EMPLOYEES
IN DUREN SAWIT 1 COORDINATOR AREA
IN 2024***

OLEH

**AFNIL SEPRIMEL
2411907974**

SKRIPSI



**JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI**

2025

**PENGARUH DURASI PENGALAMAN KERJA,
PENGETAHUAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN OPERASIONAL ALFAMART DI AREA
KOORDINATOR DUREN SAWIT 1 TAHUN 2024**

***THE IMPACT OF WORK EXPERIENCE DURATION,
KNOWLEDGE, AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE
OF ALFAMART'S OPERATIONAL EMPLOYEES
IN DUREN SAWIT 1 COORDINATOR AREA
IN 2024***

**Oleh
Afnil Seprimel
2411907974**

SKRIPSI

Telah disahkan dan disetujui pada:

Tempat : Depok

Tanggal : 12 Juli 2025

Dosen Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Hengky Hendrawan, M.M., M.Si.
NUPTK: 7048743644130093

Drs. Hengky Hendrawan, M.M., M.Si.
NUPTK: 7048743644130093

Mengetahui,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S.
NUPTK: 2017065701

**PENGARUH DURASI PENGALAMAN KERJA,
PENGETAHUAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN OPERASIONAL ALFAMART DI AREA
KOORDINATOR DUREN SAWIT 1 TAHUN 2024**

***THE IMPACT OF WORK EXPERIENCE DURATION,
KNOWLEDGE, AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE
OF ALFAMART'S OPERATIONAL EMPLOYEES
IN DUREN SAWIT 1 COORDINATOR AREA
IN 2024***

**Oleh
Afnil Seprimel
2411907974**

SKRIPSI

Telah diujikan pada:

Tempat : Depok

Tanggal : 12 Juli 2025

Ketua Penguji

Anggota Penguji

**Muhammad Aziz Winardi N, ST, MM
NIDN: 0425127704**

**Sentot Eko Baskoro, S.Si, MM, MH
NUPTK: 2452747648130092**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

**Drs. Hengky Hendrawan, M.M., M.Si.
NUPTK: 7048743644130093**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Afnil Seprimel

N I M : 2411907974

Judul Skripsi : PENGARUH DURASI PENGALAMAN KERJA,
PENGETAHUAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN OPERASIONAL ALFAMART DI AREA
KOORDINATOR DUREN SAWIT 1 TAHUN 2024

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil penelitian dan penulisan dari skripsi saya adalah murni hasil pemikiran saya yang dikuatkan dengan adanya cek plagiasi sesuai dengan aturan yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI.
2. Hasil Penelitian dan penulisan dari skripsi saya ini, dengan ini dialihkan hak nya kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk paten dan juga hal-hal yang berkaitan.
3. Penulisan hasil penelitian ini (skripsi) telah mengikuti kaidah-kaidah yang berlaku di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI.
4. Apabila dikemudian hari, bahwa hasil penelitian ini dan penulisan skripsi ini mempunyai kesamaan atau terdapat unsur penjiplakan terhadap karya ilmiah orang lain, maka dengan ini saya siap menerima sanksi berupa:
 - a. Pencabutan gelar kesarjanaan saya yang telah saya terima.
 - b. Pencabutan ijasah saya sesuai dengan aturan atau undang-undang yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Depok, 12 Juli 2025

Afnil Seprimel

Nama Lengkap: Afnil Seprimel

NIM : 2411907974

Judul Skripsi : PENGARUH DURASI PENGALAMAN KERJA,
PENGETAHUAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN OPERASIONAL ALFAMART DI AREA
KOORDINATOR DUREN SAWIT 1 TAHUN 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Duren Sawit 1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 45 karyawan yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyarankan bahwa Alfamart perlu fokus pada peningkatan pengetahuan karyawan dan memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman lebih banyak guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel tambahan seperti motivasi dan lingkungan kerja untuk pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Nama : Afnil Seprimel

NIM : 2411907974

Judul Skripsi : *THE IMPACT OF WORK EXPERIENCE DURATION, KNOWLADGE, COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF ALFAMART'S OPERATIONAL EMPLOYEES IN DUREN SAWIT 1 COORDINATOR AREA IN 2024*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work experience, knowledge, and competence on employee performance at Alfamart Duren Sawit 1. A quantitative approach was employed with a sample of 45 employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed with multiple linear regression assisted by SPSS. The results indicate that work experience and knowledge have a positive and significant effect on employee performance, while competence does not show a significant effect. Simultaneously, work experience, knowledge, and competence significantly affect employee performance. These findings suggest that Alfamart should focus on enhancing employees' knowledge and providing opportunities to gain more experience in order to improve overall performance. Future research may explore additional variables such as motivation and work environment for a deeper understanding of the factors influencing performance.

Keywords: *work experience, knowledge, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Karena atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulisan laporan yang berjudul Pengaruh Durasi Pengalaman Kerja, Pengetahuan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Operasional Alfamart di Area Koordinator Duren Sawit 1 tahun 2024 dapat berjalan dengan baik dan tepat waktu. Adapun tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk memenuhi persyaratan jenjang studi Strata-1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis di STIE GICI Business School.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penyusunan penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Mildi Rifai, S.E., M.M., (Cand) selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk menjadikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI menjadi salah satu kampus yang baik.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan baik.
3. Bapak Drs. Hengky Hendrawan, M.M., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan untuk terus dapat meningkatkan dan memajukan prodi ini agar menjadi lebih baik.
4. Bapak Drs. Hengky Hendrawan, M.M., M.Si dan Dr. (Cand) Eko Yuliawan, SE., MM. selaku dosen pembimbing. Terima kasih telah memberikan pengarahan, masukan, diskusi, serta persetujuan sehingga saya mampu menyelesaikan penyusunan penelitian ini dengan baik.
5. Dewi Yunita, Istri tercinta yang selalu menjadi *support system* disetiap penuis menghadapi banyak hambatan dan beban pikiran baik pekerjaan maupun perkuliahan.
6. Ayah dan Ibu tercinta, M. Dt. Pangulu Basa dan Eli Rosna, yang selalu memberikan dorongan agar penulis untuk tetap serius dan semangat menuntut ilmu.
7. Kakak terhebat, Afdal Adha, S.T. yang sudah sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini serta selalu memberi ilmu dan motivasi agar penulis tetap bersemangat.
8. Adik tersayang, Silvia Ziqra, S.S. yang dengan doanya telah memberikan suntikan semangat bagi penulis selama ini.
9. Serta teman-teman kampus dan rekan kerja atas kerja sama dan support nya untuk penulis agar bisa lancar menyelesaikan penelitian ini

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan pihak-pihak yang telah membantu penulis. Semoga penulisan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran agar ke depannya dapat menjadi lebih baik lagi.

Penulis,

Afnil Seprimel

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	V
ABSTRACT.....	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.7 Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja	9
2.2 Pengalaman Kerja.....	10
2.3 Pengetahuan.....	10
2.4 Kompetensi.....	11
2.5 Penelitian Terdahulu.....	12
2.6 Kerangka pemikiran	15
2.7 Hipotesis	16
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	17
3.1 Desain dan Jenis Penelitian	17
3.2 Objek, Jadwal, dan Lokasi Penelitian.....	17
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	18
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	18
3.5 Operasional Variabel.....	18
3.6 Teknik Analisis Data	20
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29

4.1	Hasil Penelitian.....	29
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	29
4.1.2	Visi dan Misi.....	31
4.1.3	Karakteristik Responden.....	31
4.1.4	Tanggapan Responden.....	33
4.1.5	Hasil Uji Kualitas Data.....	53
4.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	56
4.1.7	Uji Hipotesis.....	59
4.2	Pembahasan.....	63
4.2.1	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.2.2	Pengaruh Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.2.3	Pengaruh Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.2.4	Pengaruh Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran.....	72
	DAFTAR PUSTAKA.....	73
	LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tren pemenang IKT tahun 2024	4
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	17
Tabel 3.2 Operasional Variabel	19
Tabel 3.3 Interval Penafsiran	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	32
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Atas Variabel Pengalaman Kerja	34
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Atas Variabel Pengetahuan	39
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Variabel Kompetensi.....	44
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)	61
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2).....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tren pemenang PSM 2024 Area Koordinator Duren Sawit 1	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,86 juta orang per Agustus 2023 atau setara dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dari total 147,71 juta angkatan kerja. Terjadinya fenomena tersebut disebabkan oleh banyak perusahaan memberikan kriteria tertentu saat membuka lowongan pekerjaan, diantaranya sudah berpengalaman kerja 1 tahun di posisi tertentu dan ada juga yang menerima *fresh graduate*. Ada pula perusahaan yang memberi kriteria seperti lulusan D3/S1 ataupun lulusan SMA/SMK sederajat. Karena dari beberapa kriteria yang dibuat, harapannya perusahaan mendapatkan SDM yang mumpuni.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) adalah perusahaan retail yang bergerak di bidang penjualan barang kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1984 dan saat ini merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia. Alfamart memiliki jaringan gerai yang tersebar di seluruh Indonesia dan juga di negara-negara tetangga seperti Timor Leste, Malaysia, dan Filipina. Produk yang dijual meliputi berbagai macam kebutuhan sehari-hari seperti makanan, minuman, peralatan rumah tangga, produk kecantikan, dan lain-lain. Gerai pertama yang didirikan berlokasi di Karawaci, Tangerang dan dibuka pada tanggal 18 Oktober 1999 dengan nama merk “Alfa Minimart” dan berubah dengan nama merk “Alfamart” di Januari 2003 sampai dengan sekarang. Berkembangnya Alfamart dimasyarakat salah satunya adalah andil dari kinerja karyawan operasional (karyawan yang bertugas di toko) yang berinteraksi langsung oleh pelanggan, hingga transaksi jual beli dapat berlangsung. Untuk itu, Alfamart membutuhkan SDM yang mumpuni. Alfamart membekali seluruh karyawan dengan ilmu-ilmu dan keterampilan dengan diadakannya training pengembangan, yang kemudian dilakukan penilaian hasil kerja setahun sekali. Ini dilakukan agar Alfamart dapat selalu memantau dan memastikan bahwa SDM nya memiliki pengalaman, pengetahuan dan kompetensi yang sesuai dengan visi dan misi serta budaya kerja dari Alfamart.

Menurut pendapat Sutrisno, bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut (Ilham, 2022). Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017). Di dalam lingkungan Alfamart sendiri memang pengalaman kerja bukan menjadi hal prioritas dalam perekrutannya. Namun fakta di lapangan sering terjadi hal yang tidak sesuai dengan pelatihan yang diterima sebelumnya oleh karyawan pada saat sesi training yang menyebabkan ketika sudah ditempatkan di toko banyak yang masih tidak paham akan *jobdesk* nya. Salah satu penyebabnya karena calon karyawan tersebut masih *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman bekerja. Astuti dan Khair (2021) meneliti pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Tip Top Ciputat, dan mendapati bahwa pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Studi lain yang dilakukan pada PT Asuka Engineering Indonesia menunjukkan bahwa pengalaman kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Purnawan dan Hidayat, 2023).

Pengetahuan merupakan salah satu hal yang juga diperhatikan oleh Alfamart. Seperti menurut Robbins dan Judge (2012) pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari, dan menghayati suatu pekerjaan (Adipati, 2023). Dengan begitu, pengetahuan pada diri karyawan dapat memberi harapan besar terhadap perusahaan untuk berperan aktif memajukan perusahaan. Alfamart pun memberikan tambahan pengetahuan untuk karyawan nya melalui kegiatan yang dinamakan *Functional Test* yang dilakukan dalam 2 periode dalam 1 tahun, yaitu bulan Mei dan bulan November. Adapun kegiatan ini yaitu memberikan test berupa teori yang membahas dasar-dasar untuk bekal pengetahuan di toko untuk dipraktikkan agar sesuai dengan standar pelayanan yang perusahaan inginkan. Capaian *Functional Test* yang dilakukan pada bulan Mei dan November 2024 adalah pada Mei 2024 tercatat sebesar 88% karyawan operasional yang lulus dan 91% karyawan operasional yang lulus dengan rata-rata dari total yang lulus di

kedua bulan waktu pelaksanaan test yaitu karyawan operasional yang sudah bekerja di alfamart kurang lebih setahun.

Kompetensi adalah performa yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkan (Fauzi, 2019). Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus, bisa memberikan kinerja yang bagus juga. Di Alfamart pun kompetensi dari karyawan juga dilakukan evaluasinya setahun sekali dengan penilaian Sistem Manajemen Kinerja yang mempunyai beberapa indikator berbeda untuk setiap level jabatan di area operasional yang digunakan untuk melihat kompetensi dari karyawan operasional. Pada studi sebelumnya, Jayaningrum dkk (2020) menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja non fisik. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi dan kompensasi memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuluan disepakati bersama. Untuk itu, kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan *output* dari seorang karyawan. Dari penjelasan ini, Alfamart juga melakukan penilaian terhadap karyawan operasional Alfamart. Untuk level jabatan *Crew Store*, Alfamart melihat kinerjanya dari pencapaian PSM (Produk Spesial Mingguan) karyawan tersebut. Gambar 1.1 merupakan tren pencapaian *crew* ditahun 2024.



Gambar 1.1 Tren pemenang PSM 2024 Area Koordinator Duren Sawit 1

Grafik ini menunjukkan tren jumlah pemenang PSM 2024 dari Januari hingga Desember. Penurunan signifikan terjadi pada Maret, dengan jumlah pemenang hanya 15 (terendah sepanjang tahun). Peningkatan drastis terjadi pada April (42 pemenang), diikuti fluktuasi kecil pada bulan-bulan berikutnya. Puncak tertinggi terjadi pada November dengan 49 pemenang. Penurunan kembali terjadi di Desember (39 pemenang). Secara keseluruhan, tren menunjukkan fluktuasi dengan kecenderungan meningkat setelah Maret, mencapai puncaknya di akhir tahun. Sedangkan untuk level staf (*COS* dan *ACOS*), dilihat dari pencapaian IKT (Insentif Kinerja Toko). Tabel 1.1 berikut merupakan tren pemenang IKT tahun 2024.

Tabel 1.1 Tren pemenang IKT tahun 2024

Bulan	Cabang	AM (Area Manager)	AC (Area Coordinator)
Januari	0	0	0
Februari	6	0	0
Maret	0	0	0
April	28	4	2
Mei	0	0	0
Juni	41	8	1
Juli	29	2	0
Agustus	105	8	3
September	92	9	2
Oktober	53	4	1
November	64	9	3
Desember	58	10	1

Tabel ini menunjukkan tren pemenang IKT sepanjang Januari hingga Desember 2024. Fluktuasi jumlah pemenang terjadi sepanjang tahun, dengan beberapa bulan mengalami nol pemenang (Januari, Maret, dan Mei). Puncak jumlah pemenang tertinggi terjadi pada Agustus (105 pemenang), diikuti oleh September (92 pemenang). Bulan dengan jumlah pemenang terendah (selain bulan nol) adalah Februari (6 pemenang) dan Juli (29 pemenang). Tren peningkatan terlihat dari April hingga Agustus, sebelum mengalami fluktuasi kembali di bulan-bulan selanjutnya. Per AM dan Per AC juga menunjukkan pola fluktuatif, dengan angka tertinggi masing-masing di Agustus (8 Per AM, 3 Per AC).

Ada hal menarik dengan adanya fluktuasi pemenang PSM dan IKT pada tahun 2024 seperti terlihat pada gambar 1.1 dan tabel 1.1, apa sebenarnya faktor yang menyebabkan hal itu terjadi, baik internal maupun eksternal. Penulis menduga faktor internal seperti pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi dari seorang karyawan dari setiap level jabatan memengaruhi kinerja mereka. Sampai saat ini belum ada penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan operasional Alfamart. Namun, terdapat dua penelitian terdahulu dengan variable serupa yang dilakukan pada perusahaan berbeda. Gautama (2021) melakukan penelitian pada perusahaan Indonesia Miki Industries, dengan hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengetahuan dan kompetensi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja. Sedangkan Adipati (2023) melakukan penelitian pada PT. Pelindo IV Makassar, dengan hasil menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, namun tidak dengan kompetensi. Berdasarkan penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan operasional Alfamart.

1.2 Identifikasi Masalah

Pencapaian pemenang PSM dan IKT di tahun 2024 yang fluktuatif memunculkan pertanyaan-pernyataan tentang faktor-faktor internal yang memengaruhi hal tersebut, yaitu:

1. Apakah pengalaman kerja dapat berbanding lurus terhadap kinerja karyawan Alfamart?

2. Apakah pengetahuan yang dimiliki karyawan Alfamart dapat menghasilkan kinerja yang baik?
3. Apakah kompetensi yang dimiliki dan didapatkan karyawan Alfamart dapat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini antara lain:

1. Pengalaman kerja yang dimaksud yaitu:
 - a. sudah memiliki riwayat kerja diluar Alfamart sebelum menjadi karyawan Alfamart
 - b. sudah bekerja selama 1 tahun di Alfamart.
2. Pengetahuan yang dilihat adalah hasil FT (*Functional Test*) tahun 2024 minimal 1 kali partisipasi. FT sudah mencakup pengetahuan akan prosedural atau SOP Alfamart.
3. Kompetensi yang dilihat adalah hasil dari penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dalam rentang waktu 2023-2024. Penilaian SMK meliputi:
 - a. Orientasi hasil kerja
 - b. Orientasi pelayanan pelanggan
 - c. Persuasi dan negosiasi
 - d. Integritas
 - e. Kerja sama tim
 - f. Inovasi
 - g. Kepemimpinan tim
 - h. Pengembangan bawahan
 - i. Analisa penyelesaian masalah
 - j. Kepercayaan diri
4. Karyawan operasional yaitu dari jabatan Crew, Asisten kepala toko, dan Kepala Toko di Area Koordinator Duren Sawit 1.
5. Kinerja dilihat dari pencapaian PSM 100% periode 2024 untuk jabatan Crew dan toko pernah memperoleh IKT periode 2024 untuk jabatan ACOS dan COS.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional alfamart?
2. Apakah pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional alfamart?
3. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional alfamart?
4. Apakah pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional alfamart?

1.5 Tujuan Penelitian

Alfamart sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia membutuhkan SDM operasional yang kompeten untuk mempertahankan eksistensi di pasar. Penelitian ini akan memberikan solusi berbasis data untuk meneliti dan membuktikan bahwa pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi dapat memengaruhi terhadap kinerja karyawan operasional Alfamart agar meningkatkan daya saing perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional alfamart?
2. Untuk mengetahui apakah pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional alfamart?
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional alfamart?
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional alfamart?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplor variabel serupa di perusahaan ritel atau perusahaan lainnya
2. Menjadi studi kasus bagi perusahaan ritel lain dalam mengoptimalkan kinerja karyawan operasional melalui pendekatan berbasis pengalaman, pengetahuan, dan kompetensi.
3. Pengembangan wawasan dan pengetahuan
4. Peningkatan keterampilan penelitian
5. Pengalaman dalam mengolah dan menganalisis data

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam laporan penelitian ini antara lain:

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Menjelaskan teori dasar penelitian, meliputi tinjauan dari pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi karyawan

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Membahas mengenai tahapan penelitian dalam lingkup karyawan operasional Alfamart

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas hasil dari penelitian, apakah hipotesa dari variabel bebas yang di teliti mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan untuk menjadi bahan penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan disepakati bersama. Untuk itu, kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan output dari seorang karyawan. Pada dasarnya, Kinerja adalah sesuatu pencapaian dari seseorang dalam sebuah kegiatan atau program yang sedang dijalankan dalam mewujudkan target, tujuan, visi, dan misi sebuah organisasi atau perusahaan yang terdapat dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan yang telah disepakati bersama. Menurut Adipati (2023), ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Kualitas, dilihat dari kualitas hasil pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, yaitu merupakan jumlah dari hasil yang dapat diselesaikan karyawan
3. Ketepatan waktu, yaitu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan dari waktu yang diberikan serta dapat memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya
4. Efektivitas, yaitu merupakan karyawan yang dapat memaksimalkan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) yang tersedia.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja tersebut (Gautama, 2021). Pengalaman kerja merupakan tingkat penugasan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Adipati, 2023). Dengan kata lain, pengalaman kerja adalah sebuah bekal yang dimiliki oleh seseorang dalam sebuah pekerjaan yang dapat membantu cepat dalam beradaptasi serta meningkatkan produktivitas seseorang saat menjalankan sebuah tanggung jawab agar dapat lebih baik.

Menurut Adipati (2023) ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi pengalaman kerja, antara lain: Latar belakang pribadi, Bakat dan minat, Sikap dan kebutuhan, Kemampuan analitis dan manipulatif, Kemampuan dan keterampilan Teknik. Dengan adanya indikator tersebut, peran pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memilih karyawan yang sudah berpengalaman karena memiliki nilai plus agar dapat melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan kemauan perusahaan. Serta dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam mengemban tanggung jawab karena perusahaan menaruh kepercayaan terhadap karyawan yang mempunyai pengalaman kerja.

2.3 Pengetahuan

Menurut Pitri (2020) pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera. Segala hal yang diketahui dari proses pembelajaran merupakan pengetahuan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu (Khotimah Rafi'i, dan Setyotini, 2021). Jadi, Pengetahuan merupakan hasil usaha manusia ingin tahu terhadap sesuatu yang didapat dari hasil proses pemahaman, pengolahan, dan pembelajaran yang dialami secara

sistematis. Merujuk dari penjelasan diatas, pengetahuan karyawan dapat menentukan hasil dari pekerjaan yang sedang diemban. Dengan adanya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat meningkatkan efisiensi untuk perusahaan. Menurut (Khotimah, Rafi'i, dan Setyorini, 2021) ada indikator-indikator dari pengetahuan yang dapat memberi peran terhadap peningkatan kinerja, antara lain:

1. Berpikir analitis adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
2. Berpikir konseptual adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. Berpikir konseptual bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan adalah pemahaman yang dimiliki oleh seorang karyawan termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

2.4 Kompetensi

Menurut Metha (2023) kompetensi adalah kualitas fundamental dari seseorang dengan landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja manusia. Kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang pegawai atau karyawan dalam melakukan aktivitas di lingkungan kerja (Faturahman, 2024). Jadi, Kompetensi adalah suatu karakteristik fundamental yang dimiliki seseorang untuk melakukan kegiatan di lingkungan kerja. Kompetensi atau kemampuan berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kompetensi karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Spencer & Spencer (1993) ada indikator kompetensi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- a. *Achievment Orientation*
- b. *Initiative*
- c. *Team Work*
- d. *Analytical Thinking*
- e. *Customer Service Orientation*

Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat berpengaruh pada perkembangan perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda dari penggunaan variabel bebas, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan pada Tabel 2.1

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, dan Tahun	Indikator	Metode Analisis	Hasil Peneleitian
1	Dimas Adipati (2023) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar	Skala Likert, Skor Persentase, dan Klasifikasi berdasarkan lama pengalaman kerja	Kuantitatif, Kuesioner, Regresi Linear Berganda, Uji Validitas dan Realibilitas	Pengetahuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan

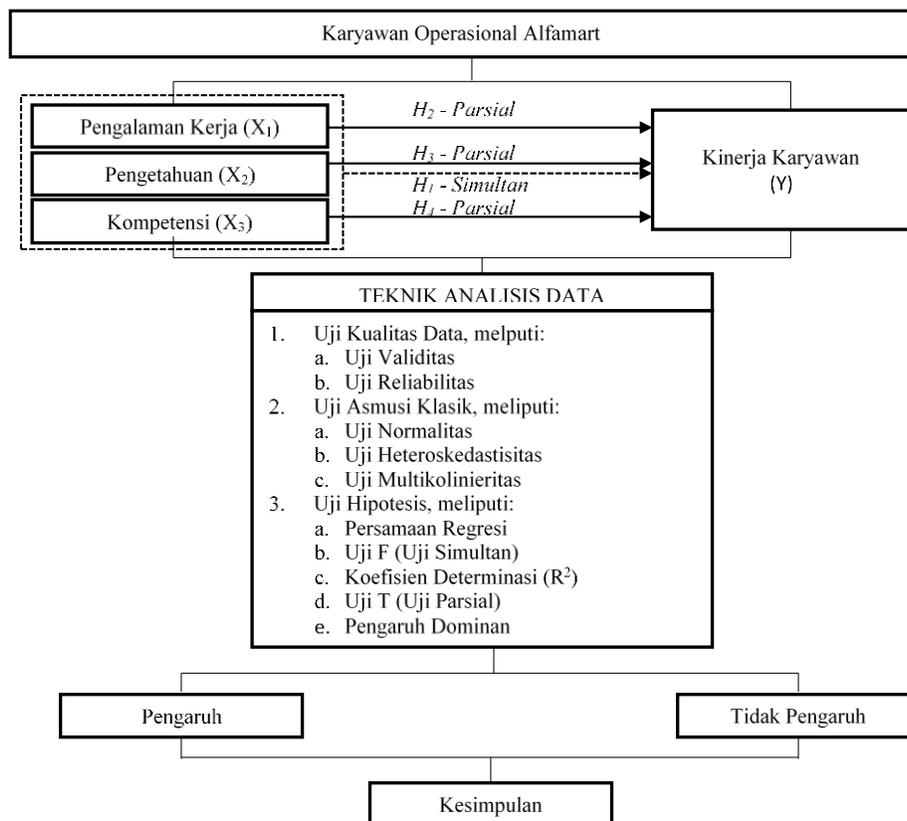
No	Nama, Judul, dan Tahun	Indikator	Metode Analisis	Hasil Peneleitian
				terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan pengetahuan dan kemampuan kerja
2	Piko Hendrianto, Taat Kuspriyono, Lady Diana Warpindyastuti. (2023) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitulmaal Muamalat	Uji validasi, Uji Reliabilitas, Uji normalitas, Multikolonieritas, Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji t Parsial, dan Uji F Simultan	Kuantitatif	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, Pelatihan dan Motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3	Utra Yani, Dr. Elyanti Rosmanidar, S.E., M.S, Eri Nofriza, SST., M.E. (2023) Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi	Kuantitatif dan Analisis Regresi Berganda	Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Desentralisasi dan

No	Nama, Judul, dan Tahun	Indikator	Metode Analisis	Hasil Peneleitian
	Manajemen terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa, Jambi			Sistem Akuntansi Manajemen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Herlina Rajagukguk, Rosmita Ambarita, Ramadhiah Hanum. (2023) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah	Klasifikasi skor dalam Skala Likert dan Indikator batas Klasifikasi.	Deskriptif Kuantitatif, dan Analisis Regresi Linear Berganda	Reward dan punishment secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Reward meningkatkan motivasi kerja, sementara punishment menjaga kedisiplinan dan kepatuhan pegawai, dan Secara simultan, reward dan punishment memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
5	Sahlan, Sri Sarwo Sari (2023) Pengaruh Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada KUD Mitra	Klasifikasi Koefisien Korelasi, Klasifikasi Uji Hipotesis (t-Test), dan Koefisien Determinasi	Kuantitatif, Wawancara, Observasi, Dokumentasi, Kuesioner, Studi Kepustakaan, Korelasi Product	Pengawasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di KUD Mitra Usaha Margomulyo Belitang OKU Timur Dan Pengawasan yang efektif dapat

No	Nama, Judul, dan Tahun	Indikator	Metode Analisis	Hasil Peneleitian
	Usaha Margomulyo Belitang OKU Timur		moment, dan Uji Hipotesis.	meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta membantu dalam evaluasi dan perbaikan kerja.

2.6 Kerangka pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2010). Di bawah ini adalah gambaran kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan (Adipati, 2023). Dalam kasus ini, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Alfamart

H2: Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Alfamart

H3: Diduga Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Alfamart

H4: Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Alfamart

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel independen (pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Desain ini digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Metode yang digunakan adalah survei melalui kuesioner terstruktur, yang dilengkapi dengan analisis data sekunder dari dokumen penilaian kinerja Alfamart. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan analisis statistik regresi linear berganda.

3.2 Objek, Jadwal, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan operasional Alfamart yang terdiri dari Crew, Asisten Kepala Toko, dan Kepala Toko di Area Koordinator Duren Sawit 1. Lokasi penelitian dilakukan di 6 gerai toko Alfamart yang berada di wilayah kerja Area Koordinator Duren Sawit 1. Adapun jadwal penelitian bisa dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																		
2	Pengajuan Suran Izin Penelitian	■	■																		
3	Pembagian Surat Izin Penelitian																				
4	Persiapan Instrument Penelitian			■	■	■	■														
5	Pengolahan data									■	■	■	■								
6	Analisis dan Evaluasi													■	■						
7	Penulisan Laporan															■	■	■	■		
8	Seminar hasil Penelitian																	■	■	■	■

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 yang digunakan untuk mengukur persepsi karyawan tentang pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi. Selain itu, data primer juga mencakup hasil penilaian kinerja resmi Alfamart, seperti pencapaian PSM 100% untuk jabatan *crew* selama periode 2024 dan menang IKT ditahun 2024 untuk jabatan *COS* dan *ACOS*. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi Alfamart, seperti hasil *Functional Test* (FT) karyawan ditahun 2024 dan dokumen Sistem Manajemen Kinerja periode 2023-2024. Sumber daya yang digunakan dalam penelitian ini meliputi software SPSS v.26 untuk analisis statistik, Google Forms untuk penyebaran kuesioner, serta literatur pendukung dari buku dan jurnal terkait.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional di 6 gerai toko Alfamart di Area Koordinator Duren Sawit 1, yang terdiri dari tiga level jabatan, yaitu:

1. Crew Store (Crew) sebanyak 36 orang
2. Asisten Kepala Toko (ACOS) sebanyak 9 orang
3. Kepala Toko (COS) sebanyak 6 orang

Sehingga total populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang. Penelitian ini menggunakan total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh tanpa perlu teknik sampling lainnya. Penggunaan total sampling diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan mewakili seluruh populasi karyawan operasional di area yang diteliti.

3.5 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan

mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variable bebas (*independent variable*) dan variable terikat (*dependent variable*). Tabel 3.2

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban berdasarkan pengalaman yang diperolehnya dalam suatu bidang pekerjaan. (Sutrisno, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama bekerja 2. Keanekaraman Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kesesuaian pekerjaan saat ini 	Likert
Pengetahuan (X2)	Kemampuan kognitif dalam memahami pekerjaan (Robbins & Judge, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman konsep 2. Kemampuan menganalisis 3. Penerapan Pengetahuan 4. Aktualisasi pengetahuan 	Likert
Kompetensi (X3)	Karakteristik fundamental seseorang dalam menjalankan tugas (Metha, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan 2. Sikap 3. Kemampuan Beradaptasi 4. Kemampuan berkomunikasi 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kedisiplinan 	Likert

	(Bintoro & Daryanto, 2017)		
--	-------------------------------	--	--

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang Penulisan singkat padat dan jelas. akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Skala Likert

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan. Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut. Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3

$$\begin{aligned}
 \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\
 &= (5 - 1) / 5 \\
 &= 0,80
 \end{aligned}$$

Tabel 3.3 Interval Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Baik
3,41 - 4,20	Sangat Baik
4,21 - 5,00	Luar Biasa Baik

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
 f = Frekuensi jawaban
 x = Skala nilai
 n = Jumlah seluruh jawaban

2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), (X3), ..., (Xn) dengan satu variabel terikat (Unaradjan, 2013). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
 α = Koefisiensi konstan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisiensi regresi yang diuji
X1	= Durasi Pengalaman Kerja
X2	= Pengetahuan
X3	= Kompetensi
e	= Error

Sumber: Arikunto dalam (Unaradjan, 2013)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS). Metode yang dapat digunakan adalah metode enter, stepwise, backward, serta forward (Situmorang, dkk, 2008:). Khusus penelitian ini penulis akan menggunakan metode enter.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Arikunto dalam (Unaradjan, 2013) menyatakan bahwa: “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Guna menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari korelasi antara bagian bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara

mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus *Pearson Product Moment*”, adalah:

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (sebuah item)

N = Jumlah responden

Sumber: Arikunto dalam (Unaradjan, 2013)

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesiner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel Item-Total Statistics hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$ (Situmorang et al., 2008).

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah variabel skor setiap item

S_t = Varians total

k = banyaknya butir pertanyaan

Sumber: Arikunto dalam Unaradjan (2013)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha yang tertera pada tabel *Reability Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya (Situmorang et al., 2008).

4. Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi liner berganda khususnya yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam

penelitian ini akan digunakan program Statistical Program for Social Science (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri (Situmorang et al., 2008).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan ini yang seharusnya terjadi. Sedangkan jika varian tidak sama maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang et al., 2008). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X (Situmorang et al., 2008)

3. Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF

yang terdapat pada tabel koefisien hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,1$ atau VIF > 5 (Situmorang et al., 2008)

5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Sumber: (Unaradjan, 2013)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel Anova hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
 $H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Sumber: Arikunto dalam Widayat (2008:73)

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b. H_a : minimal satu $\beta_i \neq 0$ dimana $i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Alfamart Cabang Duren Sawit 1 berdiri sebagai bagian dari jaringan ritel Alfamart yang dikelola oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Gerai ini resmi dibuka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar Duren Sawit akan belanja harian yang praktis dan terjangkau. Lokasi ini dipilih karena berada di kawasan pemukiman padat yang memiliki potensi pasar tinggi. Sejak awal, Alfamart mengusung konsep “lebih lengkap dan dekat”. Kehadiran gerai ini disambut baik oleh warga sekitar karena memudahkan mereka berbelanja tanpa harus pergi jauh.

Dalam dua tahun pertama, Alfamart Cabang Duren Sawit 1 mengalami peningkatan jumlah pengunjung yang signifikan. Pihak manajemen kemudian menambahkan berbagai fasilitas seperti ATM center dan layanan pembayaran tagihan untuk menarik lebih banyak pelanggan. Alfamart Duren Sawit 1 terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas layanan. Tahun 2019, merupakan tahun ke-20 Alfamart sudah mengibarkan sayapnya di Indonesia. Sudah sekitar 14.300 lebih gerai beroperasi. Ditahun ini juga launching Aplikasi Alfagift yang memungkinkan pengguna untuk selalu *update* promosi dan mendapatkan penawaran khusus yang hanya tersedia di aplikasi. Dan ditahun ini juga, Alfamart sudah ada 750 lebih gerai beroperasi di Filipina dengan total 3 gudang.

Dua tahun berikutnya, tepatnya 2021, Alfamart membuat sistem pelayanan bernama SAPA (Siap Antar Pesanan Anda) yang bisa diakses di aplikasi Alfagift unruk 1.945 toko yang tersebar diseluruh Indonesia. Layanan ini memungkinkan untuk pelanggan bisa memesan barang kebutuhannya hanya lewat aplikasi yang akan diantar langsung oleh pihak toko SAPA ke alamat pelanggan. Inovasi ini memudahkan pelanggan yang tidak sempat datang langsung ke toko untuk tetap berbelanja. Selain

itu, gerai ini memperluas stok produk impor dan makanan siap saji untuk menjawab kebutuhan konsumen urban. Alfamart juga memperkenalkan program donasi konsumen, di mana pelanggan dapat menyumbangkan kembalian belanja untuk kegiatan sosial. Fasilitas e-money top-up dan pembayaran QRIS juga mulai tersedia untuk mendukung tren cashless. Pada tahun ini, gerai mencatat kenaikan transaksi hingga 20% dibandingkan tahun sebelumnya. Kesuksesan ini menjadi bukti bahwa Alfamart Duren Sawit 1 mampu beradaptasi dengan perubahan perilaku konsumen. Hal ini menjadikan cabang ini sebagai salah satu model gerai inovatif di jaringan Alfamart.

Saat ini, Alfamart Cabang Duren Sawit 1 telah berkembang menjadi salah satu gerai ritel modern yang memiliki daya saing tinggi. Gerai ini tidak hanya menjadi tempat belanja, tetapi juga menjadi pusat layanan masyarakat dengan berbagai fasilitas pembayaran dan pengiriman uang. Jumlah pengunjung setiap harinya terus meningkat, didukung oleh program Alfragift dan promo menarik. Alfamart juga terus menghadirkan produk-produk baru sesuai dengan tren konsumen, termasuk makanan sehat dan produk organik. Layanan digital seperti pembayaran non-tunai dan pemesanan online semakin diminati oleh pelanggan. Hingga kini, gerai ini tetap konsisten memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan tagline “Belanja Puas, Harga Pas”. Dengan berbagai inovasi yang diterapkan, Di tahun 2025 ini, tercatat sudah lebih dari 25.000 gerai beroperasi di seluruh Indonesia.

Di Alfamart terdapat beberapa divisi yang bertugas, salah satunya divisi Operasional. Pada divisi ini terdapat struktur organisasi, antara lain:

Operasional General Manager → Branch Manager → Deputy Branch Manager
→ Area Manager → Area Coordinator → Chief of Store → Assistant Chief of Store
→ Crew

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

“Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.”

Misi

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan,
2. Menegekkkan etika bisnis yang tinggi,
3. Menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha, dan
4. Membangun organisasi yang terpercaya, sehat dan bermanfaat

Serta memiliki budaya kerja, yaitu Budaya Kerja 2I & 3K

- Integritas yang tinggi
- Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik
- Kualitas & Produktivitas yang tertinggi
- Kerjasama Tim
- Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik

4.1.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam suatu penelitian merupakan gambaran umum mengenai individu-individu yang menjadi sampel dalam studi tersebut. Karakteristik ini meliputi informasi demografis seperti jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, yang disesuaikan dengan fokus penelitian. Tujuan dari pemaparan karakteristik responden adalah untuk memberikan konteks yang jelas terhadap data yang diperoleh, membantu dalam proses analisis, serta memastikan bahwa hasil penelitian dapat merefleksikan kondisi yang relevan dengan populasi yang dituju. Dengan mengetahui karakteristik responden, peneliti dapat memahami bagaimana latar belakang responden

mungkin memengaruhi jawaban yang diberikan dan sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	42,22
	Perempuan	26	57,78
Total		45	100
Usia	18-25 tahun	5	11,11
	26-30 tahun	26	57,78
	31-35 tahun	8	17,78
	> 36 tahun	6	13,33
Total		45	100
Pendidikan Terakhir	SMA/K/MA	26	57,78
	Diploma	0	0,00
	Sarjana	19	42,22
	Magister/Doktor	0	0,00
Total		45	100
Lama Bekerja	< 1 tahun	11	24,44
	1-3 tahun	28	62,22
	4-6 tahun	6	13,33
	> 7 tahun	0	0,00
Total		45	100

Sumber: Data diolah Excel, 2025

Tabel 4.1 di atas karakteristik responden dapat dijelaskan profil responden sebagai berikut:

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas karyawan Alfamart Cabang Duren Sawit 1 adalah perempuan, yaitu sebanyak 26 orang (57,78%), sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 19 orang (42,22%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan lebih dominan pada cabang ini, yang umumnya disebabkan oleh kebutuhan perusahaan akan karyawan yang mampu memberikan pelayanan ramah dan komunikatif kepada konsumen.

Dari segi usia, sebagian besar karyawan berada pada rentang 26–30 tahun dengan jumlah 26 orang (57,78%), yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada usia produktif. Sementara itu, karyawan yang berusia 18–25 tahun hanya berjumlah 5 orang (11,11%), karyawan usia 31–35 tahun sebanyak 8 orang (17,78%), dan yang berusia lebih dari 36 tahun ada 6 orang (13,33%). Komposisi ini menggambarkan bahwa Alfamart Duren Sawit 1 lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja muda.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/K/MA, yaitu sebanyak 26 orang (57,78%), sedangkan 19 orang (42,22%) memiliki latar belakang pendidikan sarjana. Tidak terdapat karyawan dengan pendidikan Diploma maupun Magister/Doktor. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan menengah, sesuai dengan kebutuhan posisi yang ada.

Dari aspek lama bekerja, sebagian besar karyawan telah bekerja selama 1–3 tahun, yaitu sebanyak 28 orang (62,22%). Karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun berjumlah 11 orang (24,44%), sedangkan yang telah bekerja selama 4–6 tahun sebanyak 6 orang (13,33%). Tidak ada karyawan dengan masa kerja lebih dari 7 tahun. Pola ini menandakan adanya tingkat retensi karyawan yang cukup baik, namun juga menunjukkan tingginya mobilitas tenaga kerja di sektor ritel.

Secara keseluruhan, karyawan Alfamart Cabang Duren Sawit 1 didominasi oleh perempuan, berusia produktif (26–30 tahun), dengan latar belakang pendidikan SMA/K/MA, dan sebagian besar memiliki masa kerja 1–3 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa perusahaan cenderung merekrut tenaga kerja muda yang dinamis dan siap beradaptasi dengan lingkungan kerja ritel yang membutuhkan pelayanan cepat dan ramah.

4.1.4 Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan respon yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal sangat penting. Ini karena apa

yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 45 responden, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Pengalaman Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Atas Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir	Kategori
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=F(X)/n]	
1	Saya telah bekerja dalam bidang yang saya geluti saat ini selama beberapa tahun.	0	0	0	0	0	0	24	21	53,3	46	201	4,47	Sangat Setuju
2	Pengalaman kerja saya mencerminkan tingkat kedalaman pemahaman terhadap pekerjaan ini.	0	0	0	0	6	13,3	20	44,4	19	42,2	193	4,29	Sangat Setuju
3	Saya pernah menangani berbagai jenis tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	0	0	0	0	1	2,2	22	48,9	22	48,9	201	4,47	Sangat Setuju
4	Pekerjaan saya sebelumnya memberikan saya kesempatan untuk mencoba	0	0	0	0	6	13,3	20	44,4	19	42,2	193	4,29	Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir	Kategori
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=F(X)/n]	
	berbagai bidang tugas.													
5	Dalam pekerjaan sebelumnya, saya pernah diberi tanggung jawab penting.	0	0	0	0	6	13,3	20	44,4	19	42,2	193	4,29	Sangat Setuju
6	Saya memiliki pengalaman memimpin atau mengelola pekerjaan orang lain.	0	0	0	0	0	0	23	51,1	22	48,9	202	4,49	Sangat Setuju
7	Pengalaman kerja saya sebelumnya sangat relevan dengan tugas saya saat ini.	0	0	0	0	6	13,3	20	44,4	19	42,2	193	4,29	Sangat Setuju
8	Pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh dari pekerjaan sebelumnya membantu kinerja saya saat ini.	0	0	0	0	6	13,3	20	44,4	19	42,2	193	4,29	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas hasil distribusi frekuensi sebagai berikut:

1. Saya telah bekerja dalam bidang yang saya geluti saat ini selama beberapa tahun.

Sebagian besar responden sangat setuju bahwa mereka telah bekerja di bidang yang digeluti saat ini selama beberapa tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman yang cukup panjang dalam pekerjaan mereka. Dengan pengalaman tersebut, mereka cenderung lebih memahami proses kerja dan standar operasional yang berlaku. Pengalaman ini juga membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan tepat waktu. Lama bekerja di bidang yang sama meningkatkan

kemampuan adaptasi terhadap berbagai situasi kerja. Selain itu, pengalaman jangka panjang memperkuat profesionalisme dalam melaksanakan tanggung jawab. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berdampak pada kompetensi dan produktivitas. Dengan demikian, lamanya pengalaman kerja menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengalaman kerja saya mencerminkan tingkat kedalaman pemahaman terhadap pekerjaan ini.

Responden menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman kerja mereka mencerminkan pemahaman mendalam terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman tidak hanya terkait dengan lama bekerja, tetapi juga kualitas pemahaman yang diperoleh. Pemahaman mendalam membuat karyawan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas kompleks. Karyawan yang memiliki pemahaman tinggi dapat bekerja secara mandiri dan membuat keputusan yang tepat. Hal ini penting karena pemahaman yang baik mengurangi risiko kesalahan kerja. Selain itu, pemahaman mendalam membantu mereka mengatasi tantangan pekerjaan dengan solusi yang efektif. Hasil ini mendukung pandangan bahwa pengalaman memperkaya pengetahuan dan keterampilan individu. Dengan demikian, pemahaman yang baik dari pengalaman kerja menjadi modal utama untuk meningkatkan kinerja.

3. Saya pernah menangani berbagai jenis tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.

Sebagian besar responden sangat setuju bahwa mereka pernah menangani berbagai jenis tugas dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki fleksibilitas dan keterampilan multitasking yang baik. Pengalaman menangani berbagai tugas membuat mereka lebih adaptif terhadap perubahan dalam organisasi. Hal ini juga memperkuat kemampuan problem-solving dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Semakin banyak jenis tugas yang ditangani, semakin tinggi pula tingkat kompetensi karyawan. Pengalaman yang bervariasi juga meningkatkan kreativitas dalam menemukan solusi. Temuan ini mendukung teori pengembangan

kompetensi melalui pembelajaran berbasis pengalaman. Oleh karena itu, keberagaman pengalaman kerja sangat penting untuk membentuk karyawan yang kompeten.

4. Pekerjaan saya sebelumnya memberikan saya kesempatan untuk mencoba berbagai bidang tugas.

Responden sangat setuju bahwa pekerjaan sebelumnya memberikan kesempatan untuk mencoba berbagai bidang tugas. Kesempatan ini memberikan pengalaman yang luas dan memperkaya wawasan karyawan. Hal ini juga melatih fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dalam berbagai situasi kerja. Kesempatan mencoba berbagai bidang tugas membantu karyawan menemukan potensi diri mereka. Selain itu, pengalaman lintas tugas memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang sistem kerja. Temuan ini sejalan dengan konsep job rotation yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Dengan demikian, pengalaman beragam dari pekerjaan sebelumnya menjadi salah satu faktor yang mendukung kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang melalui variasi tugas.

5. Dalam pekerjaan sebelumnya, saya pernah diberi tanggung jawab penting.

Sebagian besar responden sangat setuju bahwa mereka pernah diberi tanggung jawab penting dalam pekerjaan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dari atasan mereka. Pemberian tanggung jawab penting meningkatkan rasa percaya diri dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Pengalaman ini juga melatih karyawan untuk mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab. Tanggung jawab yang besar menumbuhkan kedisiplinan dan integritas dalam bekerja. Selain itu, hal ini memperkuat kemampuan manajerial dan kepemimpinan di masa depan. Temuan ini sesuai dengan teori pengembangan karyawan yang menekankan pentingnya pemberian tanggung jawab sebagai bentuk pelatihan. Oleh karena itu, pengalaman memegang tanggung jawab penting menjadi bekal yang sangat bermanfaat untuk kinerja.

6. Saya memiliki pengalaman memimpin atau mengelola pekerjaan orang lain.

Responden sangat setuju bahwa mereka memiliki pengalaman memimpin atau mengelola pekerjaan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik. Pengalaman memimpin memperkuat keterampilan komunikasi dan pengambilan keputusan. Hal ini juga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil tim. Selain itu, pengalaman memimpin melatih kemampuan manajemen konflik dan koordinasi. Karyawan dengan pengalaman kepemimpinan biasanya memiliki inisiatif dan proaktif dalam bekerja. Temuan ini mendukung konsep bahwa pengalaman memimpin meningkatkan kompetensi interpersonal. Oleh karena itu, pengalaman kepemimpinan menjadi modal penting dalam membentuk karyawan yang produktif dan profesional.

7. Pengalaman kerja saya sebelumnya sangat relevan dengan tugas saya saat ini.

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman kerja mereka relevan dengan tugas saat ini. Hal ini berarti bahwa keterampilan yang diperoleh sebelumnya dapat diterapkan dengan baik di pekerjaan sekarang. Relevansi ini mempermudah adaptasi dan mempercepat proses penyelesaian tugas. Karyawan yang memiliki pengalaman relevan biasanya lebih cepat menguasai SOP dan kebijakan perusahaan. Selain itu, hal ini meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan teori transfer of learning yang menyatakan bahwa pengalaman sebelumnya mempermudah pembelajaran pada situasi baru. Relevansi pengalaman juga meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, kesesuaian pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam perekrutan karyawan.

8. Pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh dari pekerjaan sebelumnya membantu kinerja saya saat ini.

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pengetahuan dan keterampilan dari pekerjaan sebelumnya membantu kinerja mereka saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman masa lalu berkontribusi signifikan terhadap kemampuan saat ini. Keterampilan yang diperoleh sebelumnya menjadi dasar untuk

mengembangkan keterampilan baru. Pengetahuan yang telah dimiliki mempercepat proses adaptasi terhadap pekerjaan. Selain itu, pengalaman sebelumnya membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik. Temuan ini mendukung konsep bahwa pembelajaran berbasis pengalaman berperan penting dalam pengembangan karier. Karyawan dengan bekal pengalaman dan keterampilan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan. Oleh karena itu, pengalaman kerja masa lalu menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja.

2. Pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel pengetahuan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Atas Variabel Pengetahuan

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir	Kategori
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=F(X)/n]	
1	Saya memahami dengan baik konsep dasar dalam bidang pekerjaan saya.	0	0	1	2,2	8	17,8	26	57,8	10	22,2	180	4,00	Setuju
2	Saya mampu menjelaskan teori atau prinsip yang berkaitan dengan pekerjaan saya kepada orang lain.	0	0	0	0	5	11,1	26	57,8	14	31,1	189	4,20	Setuju
3	Saya mampu menganalisis situasi kerja berdasarkan pengetahuan yang saya miliki.	0	0	0	0	10	22,2	18	40	17	37,8	187	4,16	Setuju
4	Saya dapat mengidentifikasi masalah dalam pekerjaan dengan menggunakan pengetahuan saya.	0	0	1	2,2	13	28,9	23	51,1	8	17,8	173	3,84	Setuju
5	Saya dapat menerapkan pengetahuan saya untuk menyelesaikan tugas secara efektif.	0	0	0	0	5	11,1	27	60	13	28,9	188	4,18	Setuju

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir	Kategori
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=F(X)/n]	
6	Pengetahuan yang saya miliki membantu saya membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan.	0	0	0	0	12	26,7	22	48,9	11	24,4	179	3,98	Setuju
7	Saya rutin mencari informasi terbaru terkait bidang kerja saya.	0	0	1	2,2	4	8,9	32	71,1	8	17,8	182	4,04	Setuju
8	Saya mengikuti pelatihan atau membaca sumber yang dapat menambah pengetahuan saya.	0	0	0	0	11	24,4	25	55,6	9	20	178	3,96	Setuju

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan hasil distribusi frekuensi sebagai berikut:

1. Saya memahami dengan baik konsep dasar dalam bidang pekerjaan saya.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka memahami dengan baik konsep dasar dalam bidang pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki landasan pengetahuan yang kuat terkait pekerjaan yang dijalankan. Pemahaman konsep dasar sangat penting untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai standar. Dengan penguasaan konsep dasar, karyawan mampu mengurangi kesalahan kerja yang mungkin terjadi. Hal ini juga memperkuat kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara sistematis. Pemahaman yang baik terhadap konsep dasar membantu karyawan beradaptasi dengan kebijakan perusahaan. Temuan ini mendukung teori bahwa pengetahuan dasar merupakan fondasi penting dalam menunjang kinerja. Oleh karena itu, pemahaman konsep dasar menjadi salah satu faktor yang memperkuat efektivitas kerja.

2. Saya mampu menjelaskan teori atau prinsip yang berkaitan dengan pekerjaan saya kepada orang lain.

Responden setuju bahwa mereka mampu menjelaskan teori atau prinsip yang relevan dengan pekerjaan kepada orang lain. Hal ini mencerminkan pemahaman mendalam dan kemampuan komunikasi yang baik. Kemampuan menjelaskan konsep kepada orang lain menunjukkan bahwa pengetahuan tersebut benar-benar dikuasai. Karyawan yang mampu berbagi ilmu juga dapat berperan sebagai mentor bagi rekan kerja. Hal ini meningkatkan kolaborasi tim dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kemampuan ini juga membantu dalam pelatihan karyawan baru. Temuan ini sesuai dengan konsep knowledge sharing yang menjadi faktor penting dalam pengembangan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan menjelaskan teori dan prinsip kerja sangat mendukung keberhasilan tim.

3. Saya mampu menganalisis situasi kerja berdasarkan pengetahuan yang saya miliki.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka dapat menganalisis situasi kerja berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Kemampuan ini menunjukkan tingkat berpikir kritis yang baik dalam memecahkan masalah kerja. Analisis situasi penting untuk mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Karyawan yang mampu menganalisis situasi biasanya lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini juga mendukung pencapaian target kerja secara lebih terencana. Dengan kemampuan analisis yang baik, karyawan dapat mengidentifikasi peluang perbaikan dalam proses kerja. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen yang menekankan pentingnya analisis situasional dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, kemampuan analisis berbasis pengetahuan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

4. Saya dapat mengidentifikasi masalah dalam pekerjaan dengan menggunakan pengetahuan saya.

Responden setuju bahwa mereka mampu mengidentifikasi masalah pekerjaan dengan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki. Kemampuan ini menunjukkan tingkat pemahaman yang baik terhadap proses kerja. Identifikasi masalah merupakan langkah awal dalam menemukan solusi yang tepat. Karyawan yang mampu

mengidentifikasi masalah dengan cepat dapat meminimalkan dampak negatif terhadap kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki bersifat aplikatif dan bermanfaat. Identifikasi masalah yang efektif membantu perusahaan dalam menghindari risiko kerja. Temuan ini sesuai dengan konsep problem-solving yang berbasis pada penguasaan pengetahuan. Dengan demikian, kemampuan mengidentifikasi masalah menjadi indikator penting dalam menilai kompetensi karyawan.

5. Saya dapat menerapkan pengetahuan saya untuk menyelesaikan tugas secara efektif.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka dapat menerapkan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini menandakan bahwa pengetahuan tidak hanya sebatas teori tetapi juga mampu diaplikasikan dalam praktik. Penerapan pengetahuan yang tepat membuat pekerjaan lebih efisien dan berkualitas. Kemampuan ini juga membantu mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang dapat menerapkan pengetahuan dengan baik memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Temuan ini mendukung teori bahwa pengetahuan terapan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian, penerapan pengetahuan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong penerapan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan.

6. Pengetahuan yang saya miliki membantu saya membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan.

Responden setuju bahwa pengetahuan yang mereka miliki membantu dalam pengambilan keputusan. Keputusan yang tepat sangat penting untuk kelancaran proses kerja dan pencapaian target. Pengetahuan yang baik memberikan dasar yang kuat dalam menentukan langkah yang harus diambil. Karyawan yang berpengetahuan luas cenderung memiliki tingkat akurasi yang tinggi dalam membuat keputusan. Hal ini juga meminimalkan potensi kesalahan dan risiko kerja. Kemampuan ini mencerminkan pentingnya peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Temuan ini

mendukung konsep evidence-based decision making dalam manajemen. Dengan demikian, penguasaan pengetahuan sangat berperan dalam menciptakan keputusan yang efektif.

7. Saya rutin mencari informasi terbaru terkait bidang kerja saya.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka rutin mencari informasi terbaru terkait bidang pekerjaan. Hal ini menunjukkan sikap proaktif dalam meningkatkan pengetahuan. Pencarian informasi terbaru penting untuk mengikuti perkembangan teknologi dan kebijakan kerja. Dengan informasi terbaru, karyawan dapat menyesuaikan metode kerja dengan standar terkini. Hal ini juga meningkatkan daya saing individu dalam menghadapi perubahan organisasi. Karyawan yang aktif mencari informasi biasanya lebih adaptif terhadap inovasi. Temuan ini sejalan dengan konsep continuous learning dalam pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, kebiasaan mencari informasi terbaru menjadi faktor penting dalam mempertahankan kinerja optimal.

8. Saya mengikuti pelatihan atau membaca sumber yang dapat menambah pengetahuan saya.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka mengikuti pelatihan atau membaca sumber pengetahuan tambahan. Hal ini mencerminkan komitmen terhadap pengembangan diri dan profesionalisme. Pelatihan dan literatur menjadi sarana penting untuk meningkatkan keterampilan kerja. Partisipasi dalam pelatihan juga memperkaya wawasan dan memperbarui kompetensi yang dimiliki. Karyawan yang aktif mengikuti pelatihan biasanya lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan konsep lifelong learning yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, mengikuti pelatihan dan membaca sumber pengetahuan merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan program pelatihan berkala untuk mendukung pengembangan SDM.

3. Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kompetensi sebagai berikut

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir	Kategori
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=F(X)/n]	
1	Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0	0	1	2,2	8	17,8	22	48,9	14	31,1	184	4,09	Setuju
2	Saya mampu mengerjakan tugas dengan efisien sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.	0	0	1	2,2	9	20	20	44,4	15	33,3	184	4,09	Setuju
3	Saya menunjukkan sikap positif dan profesional dalam menjalankan pekerjaan.	0	0	1	2,2	7	15,6	23	51,1	14	31,1	185	4,11	Setuju
4	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang saya emban.	0	0	1	2,2	9	20	20	44,4	15	33,3	184	4,09	Setuju
5	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja atau teknologi baru dengan cepat.	0	0	1	2,2	9	20	20	44,4	15	33,3	184	4,09	Setuju
6	Saya tetap produktif meskipun menghadapi kondisi kerja yang berubah-ubah.	0	0	1	2,2	5	11,1	25	55,6	14	31,1	187	4,16	Setuju
7	Saya mampu menyampaikan ide atau informasi secara jelas dan efektif kepada rekan kerja.	0	0	1	2,2	5	11,1	25	55,6	14	31,1	187	4,16	Setuju
8	Saya terbuka dalam menerima masukan dan menjalin komunikasi dua arah yang baik.	0	0	1	2,2	7	15,6	23	51,1	14	31,1	185	4,11	Setuju

Sumber: Hasil Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas dapat dijelaskan hasil distribusi frekuensi sebagai berikut:

1. Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka memiliki keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kompetensi dasar yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Keterampilan teknis yang baik sangat penting untuk memastikan tugas dapat diselesaikan secara efektif. Karyawan yang menguasai keterampilan ini dapat bekerja dengan lebih cepat dan akurat. Penguasaan keterampilan teknis juga mendukung adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang diterapkan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil memberikan pelatihan atau rekrutmen yang sesuai standar. Temuan ini mendukung teori kompetensi yang menekankan keterampilan teknis sebagai salah satu dimensi penting dalam kinerja. Oleh karena itu, penguatan keterampilan teknis perlu terus dilakukan melalui pelatihan berkala.

2. Saya mampu mengerjakan tugas dengan efisien sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu mengerjakan tugas secara efisien sesuai standar. Efisiensi dalam pelaksanaan tugas menunjukkan kemampuan manajemen waktu dan sumber daya yang baik. Karyawan yang efisien dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas yang optimal. Hal ini mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Standar kerja menjadi pedoman penting agar hasil kerja konsisten dan sesuai target. Kemampuan bekerja efisien juga terkait dengan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen kinerja yang menekankan pentingnya standar kerja sebagai acuan. Oleh karena itu, pengawasan terhadap penerapan standar kerja harus tetap dilakukan agar efisiensi terjaga.

3. Saya menunjukkan sikap positif dan profesional dalam menjalankan pekerjaan.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka menunjukkan sikap positif dan profesional dalam bekerja. Sikap ini mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Profesionalisme menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga citra perusahaan. Sikap positif juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan sikap profesional, karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini juga meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan. Temuan ini sesuai dengan teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya sikap dalam mendukung kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menanamkan nilai-nilai profesionalisme dalam budaya kerja.

4. Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang saya emban.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab yang besar menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Sikap ini juga membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan. Karyawan yang bertanggung jawab cenderung lebih mandiri dan proaktif dalam menyelesaikan masalah. Rasa tanggung jawab ini juga mendorong kedisiplinan dan integritas dalam bekerja. Temuan ini mendukung teori motivasi kerja yang menyebutkan bahwa rasa tanggung jawab merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus membangun budaya kerja yang menekankan tanggung jawab individu. Hal ini akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

5. Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja atau teknologi baru dengan cepat.

Mayoritas responden setuju bahwa mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja atau teknologi baru. Hal ini menunjukkan tingkat fleksibilitas dan adaptabilitas yang tinggi dari karyawan. Kemampuan beradaptasi menjadi sangat

penting di era digitalisasi dan perubahan yang cepat. Karyawan yang adaptif dapat mengurangi hambatan dalam penerapan teknologi baru. Sikap ini juga mendukung inovasi dan efisiensi dalam proses kerja. Temuan ini sejalan dengan teori perubahan organisasi yang menekankan pentingnya adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Dengan demikian, perusahaan perlu terus memberikan pelatihan agar karyawan mampu mengikuti perubahan dengan baik. Hal ini akan meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

6. Saya tetap produktif meskipun menghadapi kondisi kerja yang berubah-ubah.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka tetap produktif meskipun kondisi kerja berubah. Hal ini menunjukkan ketahanan dan kemampuan manajemen stres yang baik. Produktivitas yang stabil dalam situasi dinamis menunjukkan profesionalisme yang tinggi. Karyawan yang mampu menjaga produktivitas dalam kondisi sulit memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan perusahaan. Temuan ini menunjukkan pentingnya membangun mentalitas kerja yang tangguh (resilience). Kemampuan ini juga mendukung keberlangsungan operasional perusahaan dalam menghadapi ketidakpastian. Temuan ini sesuai dengan konsep agile workforce yang menekankan kemampuan beradaptasi dalam situasi yang berubah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat dukungan psikologis dan manajemen perubahan untuk menjaga produktivitas karyawan.

7. Saya mampu menyampaikan ide atau informasi secara jelas dan efektif kepada rekan kerja.

Mayoritas responden setuju bahwa mereka mampu menyampaikan ide atau informasi dengan jelas dan efektif. Komunikasi yang baik merupakan kunci dalam membangun kerja sama tim yang solid. Kemampuan ini juga membantu mengurangi kesalahpahaman yang dapat menghambat pekerjaan. Karyawan yang mampu mengkomunikasikan ide dengan baik dapat memberikan kontribusi terhadap inovasi. Temuan ini mendukung teori komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya

keterampilan komunikasi dalam meningkatkan kinerja. Komunikasi yang efektif juga membantu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan keterampilan komunikasi melalui pelatihan. Hal ini akan memperkuat sinergi antar tim dalam organisasi.

8. Saya terbuka dalam menerima masukan dan menjalin komunikasi dua arah yang baik.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka terbuka terhadap masukan dan mampu menjalin komunikasi dua arah. Sikap terbuka menunjukkan kesiapan untuk belajar dan berkembang. Komunikasi dua arah membantu menciptakan suasana kerja yang partisipatif dan demokratis. Karyawan yang mau menerima masukan biasanya lebih cepat memperbaiki kinerjanya. Hal ini juga meningkatkan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori hubungan interpersonal yang menekankan pentingnya feedback dalam pengembangan kinerja. Dengan keterbukaan, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, keterbukaan terhadap masukan harus terus ditanamkan dalam lingkungan kerja.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir	Kategori
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=F(X)/n]	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan.	0	0	1	2,2	4	8,9	28	62,2	12	26,7	186	4,13	Setuju
2	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu kerja yang tersedia.	0	0	2	4,4	9	20	17	37,8	17	37,8	184	4,09	Setuju

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir	Kategori
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=F(X)/n]	
3	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.	0	0	0	0	5	111,1	28	62,2	12	26,7	187	4,16	Setuju
4	Saya selalu memastikan pekerjaan saya bebas dari kesalahan.	0	0	2	4,4	9	20	17	37,8	17	37,8	184	4,09	Setuju
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	0	0	0	0	7	15,6	28	62,2	10	22,2	183	4,07	Setuju
6	Saya jarang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0	0	2	4,4	11	24,4	17	37,8	15	33,3	180	4,00	Setuju
7	Saya datang tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang berlaku.	0	0	1	2,2	7	15,6	27	60	10	22,2	181	4,02	Setuju
8	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	2	4,4	9	20	17	37,8	17	37,8	184	4,09	Setuju

Sumber: Hasil Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan hasil distribusi frekuensi sebagai berikut:

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik dan mampu memenuhi ekspektasi perusahaan. Penyelesaian pekerjaan sesuai target penting untuk menjaga produktivitas dan efektivitas operasional. Karyawan yang dapat memenuhi target jumlah pekerjaan akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil ini juga menunjukkan

adanya pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kemampuan ini sejalan dengan konsep manajemen kinerja yang menekankan pencapaian target sebagai indikator utama. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memberikan arahan yang jelas terkait target kerja. Pencapaian target juga harus didukung dengan fasilitas dan sumber daya yang memadai.

2. Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu kerja yang tersedia.

Mayoritas responden setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu kerja yang tersedia. Kemampuan ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatur waktu dan prioritas dengan baik. Manajemen waktu yang efektif sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Karyawan yang bisa menyelesaikan banyak tugas dapat membantu mengurangi backlog pekerjaan. Hal ini juga mencerminkan tingkat efisiensi kerja yang tinggi. Temuan ini mendukung teori produktivitas yang menyatakan bahwa penyelesaian tugas dalam waktu yang tepat merupakan indikator efektivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan manajemen waktu. Pemberian pelatihan terkait time management bisa menjadi salah satu solusi.

3. Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.

Sebagian besar responden setuju bahwa hasil kerja mereka sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya fokus pada kuantitas, tetapi juga pada kualitas pekerjaan. Standar kualitas menjadi pedoman penting untuk menjaga konsistensi hasil kerja. Karyawan yang memenuhi standar kualitas memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Temuan ini sejalan dengan konsep Total Quality Management (TQM) yang menekankan pentingnya kualitas dalam setiap proses. Memenuhi standar kualitas juga berdampak pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan karyawan memahami standar yang berlaku. Penerapan sistem monitoring dan evaluasi berkala juga diperlukan untuk menjaga kualitas.

4. Saya selalu memastikan pekerjaan saya bebas dari kesalahan.

Mayoritas responden setuju bahwa mereka selalu berusaha memastikan pekerjaan bebas dari kesalahan. Hal ini mencerminkan sikap teliti dan tanggung jawab dalam bekerja. Menghindari kesalahan sangat penting untuk menjaga efisiensi dan mengurangi biaya koreksi. Karyawan yang mampu meminimalisir kesalahan akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Temuan ini mendukung konsep error management yang menekankan pencegahan kesalahan dalam proses kerja. Perusahaan dapat mendukung hal ini dengan memberikan panduan kerja yang jelas. Selain itu, pelatihan keterampilan teknis dan SOP juga harus diperkuat. Dengan demikian, tingkat kesalahan dapat ditekan seminimal mungkin.

5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang baik serta kemampuan dalam manajemen waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu sangat penting untuk menjaga alur kerja dan kepuasan pelanggan. Temuan ini mendukung teori kinerja yang menyebutkan ketepatan waktu sebagai indikator utama. Perusahaan perlu terus mendorong penerapan jadwal kerja yang realistis dan terukur. Memberikan sistem reward untuk karyawan yang selalu tepat waktu juga dapat meningkatkan motivasi. Dengan begitu, budaya kerja yang disiplin dan produktif dapat terjaga. Penerapan teknologi untuk memantau progres pekerjaan juga bisa menjadi solusi pendukung.

6. Saya jarang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka jarang menunda pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas yang diberikan. Perilaku tidak menunda pekerjaan sangat penting untuk menghindari penumpukan tugas. Temuan ini sesuai dengan konsep work ethic yang menekankan tanggung jawab dan kedisiplinan. Perusahaan perlu terus menanamkan budaya kerja yang proaktif. Memberikan pelatihan manajemen waktu dan motivasi kerja dapat

membantu mengurangi kecenderungan menunda. Selain itu, pengawasan yang efektif dari atasan juga diperlukan. Dengan demikian, produktivitas kerja akan tetap terjaga dan meningkat.

7. Saya datang tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang berlaku.

Mayoritas responden setuju bahwa mereka datang tepat waktu dan mematuhi jam kerja. Hal ini menunjukkan kedisiplinan yang tinggi di kalangan karyawan. Disiplin waktu merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Temuan ini mendukung teori disiplin kerja yang menyebutkan bahwa keteraturan waktu berdampak positif pada kinerja tim. Perusahaan harus mempertahankan budaya disiplin ini melalui pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggar. Sebaliknya, pemberian reward untuk karyawan yang selalu disiplin juga diperlukan. Dengan demikian, budaya kerja yang tertib dan profesional dapat terus terjaga. Teknologi absensi digital juga dapat membantu memantau kehadiran secara efektif.

8. Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebagian besar responden setuju bahwa mereka selalu mematuhi peraturan perusahaan. Kepatuhan terhadap peraturan menunjukkan kesadaran karyawan akan pentingnya aturan dalam menjaga keteraturan kerja. Hal ini juga mengurangi risiko pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan teori kepatuhan organisasi yang menekankan pentingnya kesesuaian perilaku dengan regulasi. Untuk menjaga hal ini, perusahaan perlu memberikan sosialisasi yang jelas terkait kebijakan kerja. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan pengawasan secara berkala untuk memastikan kepatuhan tetap terjaga. Dengan demikian, tercipta lingkungan kerja yang tertib, aman, dan produktif.

4.1.5 Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $\alpha = 0,05$. dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N oleh karena itu $N = 45$, maka derajat bebasnya adalah $n-2 = 43$. Nilai r tabel pada $df = 43$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0.29. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

No	Item	r_{hitung}	Simpulan	Keterangan
1	X1.1	0.624	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.29$
2	X1.2	0.934	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.29$
3	X1.3	0.642	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.29$
4	X1.4	0.934	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.29$
5	X1.5	0.934	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.29$
6	X1.6	0.671	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.29$
7	X1.7	0.934	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.29$
8	X1.8	0.934	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.29$

Sumber: Data diolah, 2025

Data pada tabel 4.6 di atas terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.29 sehingga pernyataan tentang variabel Pengalaman Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan

No	Item	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	X2.1	0.495	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
2	X2.2	0.311	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
3	X2.3	0.403	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
4	X2.4	0.626	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
5	X2.5	0.317	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
6	X2.6	0.344	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
7	X2.7	0.137	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
8	X2.8	0.254	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29

Sumber: Data diolah, 2025

Data pada tabel 4.7 di atas terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.29 sehingga pernyataan tentang variabel Pengetahuan dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Item	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	X3.1	0.73	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
2	X3.2	0.92	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
3	X3.3	0.75	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
4	X3.4	0.92	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
5	X3.5	0.92	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
6	X3.6	0.73	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
7	X3.7	0.89	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
8	X3.8	0.92	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29

Sumber: Data diolah, 2025

Data pada tabel 4.8 di atas terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.29 sehingga pernyataan tentang variabel Kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Y1.1	0.646	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
2	Y1.2	0.795	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
3	Y1.3	0.646	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
4	Y1.4	0.795	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
5	Y1.5	0.65	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
6	Y1.6	0.789	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
7	Y1.7	0.629	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29
8	Y1.8	0.795	Valid	Karena nilai rhitung > 0.29

Sumber: Data diolah, 2025

Data pada tabel 4.9 di atas terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.29 sehingga pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,60 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach α	Simpulan	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0.954	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,60$
2	Pengetahuan	0.671	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,60$
3	Kompetensi	0.96	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,60$
4	Kinerja Karyawan	0.892	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,60$

Sumber: Data diolah, 2025

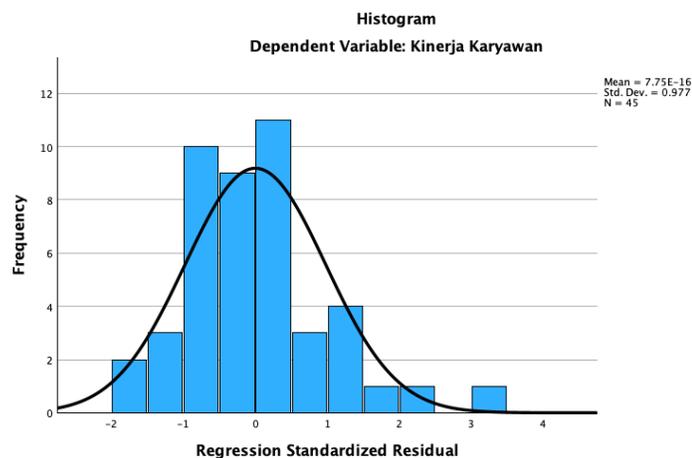
Data pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya, maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini perlu dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, maupun pendekatan uji *Kolmogorv-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* $>$ taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Pada Gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	3.54887718	
Most Extreme Differences	Absolute	0.084	
	Positive	0.081	
	Negative	-0.084	
Test Statistic		0.084	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0.58	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.567
		Upper Bound	0.592

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Pada tabel 4.11 di atas, hasil uji normalitas dengan pendekatan uji Kolmogorov Smirnov bahwa data residual berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig (2-tailed) $0,200 > 0.05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai $\text{tolerance} > 0,10$ atau $\text{VIF} < 5$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	COLLINEARITY STATISTICS			
	Tolerance		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Pengalaman Kerja	0.803	$> 0,10$	1.245	< 5
Pengetahuan	0.819	$> 0,10$	1.221	< 5
Kompetensi	0.959	$> 0,10$	1.043	< 5

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* $> 0,10$ serta nilai $\text{VIF} < 5$ yang berarti variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan pendekatan uji Glejser.

Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.310	3.375		2.758	.009
Pengalaman Kerja	-.154	.080	-.314	-1.938	.059
Pengetahuan	-.033	.092	-.058	-.359	.722
Kompetensi	-.033	.065	-.076	-.513	.611
a. Dependent Variable: Abs_Res					

Dilihat dari tabel 4.13 di atas, nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian disajikan pada tabel dibawah ini.

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, didapat pada *Coefficients* dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.793	5.407		.886	.381
	Pengalaman Kerja	.454	.128	.457	3.558	<.001
	Pengetahuan	.322	.148	.278	2.180	.035
	Kompetensi	.136	.104	.154	1.305	.199
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Kinerja\ Karyawan = 4,793 + 0,454\ Pengalaman\ Kerja + 0,322\ Pengetahuan + 0,136\ Kompetensi}$$

Model persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,793 yang artinya jika variabel Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kompetensi dianggap nol maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,793.
2. Nilai koefisien variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,454 yang artinya jika variabel Pengalaman Kerja meningkat satu satuan dan Pengetahuan dan Kompetensi dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0,454.
3. Nilai koefisien variabel Pengetahuan sebesar 0,322 yang artinya jika variabel Pengetahuan meningkat satu satuan dan Pengalaman Kerja dan Kompetensi dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0,322.

4. Nilai koefisien variabel Kompetensi sebesar 0,136 yang artinya jika variabel Kompetensi meningkat satu satuan dan Pengetahuan dan Pengalaman Kerja dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0,136.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk menguji apakah variabel Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil pengujian disajikan pada tabel Anova dibawah ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.799	3	106.933	11.452	<.001 ^b
	Residual	382.845	41	9.338		
	Total	703.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengetahuan, Pengalaman Kerja

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11,452 dan nilai F_{tabel} sebesar 3.21, dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kompetensi dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan, hasil pengujian disajikan pada tabel model summary dibawah ini.

**Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.416	3.056

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengetahuan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.16 di atas, menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0.416 atau 41,6%. hal ini berarti variabel Pengalaman Kerja, Pengerahuan dan Kompetensi mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 41,6% dan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kompetensi berpengaruh pada Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil pengolahan dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Variabel	t		Sig.		Kesimpulan
	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Pengalaman Kerja	3.558	1,98	.001	< 0.05	Berpengaruh Signifikan
Pengetahuan	2.180	1,98	.035	< 0.05	Berpengaruh Signifikan
Kompetensi	1.305	1,98	.199	< 0.05	Tidak Berpengaruh

Pada Tabel 4.17 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,558 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi

$0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Tabel 4.18 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Pengetahuan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,180 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.035 < 0.05$, maka dapat disimpulkan variabel Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Tabel 4.18 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,305 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.199 > 0.05$, maka dapat disimpulkan variabel Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat adalah dengan cara melihat nilai *Standardized Coefficients*, berdasarkan hasil perhitungan nilai terbesar terdapat pada variabel Pengalaman Kerja yaitu 0,457, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,558 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,98. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerjanya. Pengalaman memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memahami prosedur, teknik, dan keterampilan

yang relevan dengan pekerjaan. Pengalaman juga mempermudah karyawan dalam mengatasi masalah yang timbul saat bekerja. Dengan pengalaman yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini mendukung pentingnya mempertimbangkan faktor pengalaman kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara teoritis, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja memungkinkan individu untuk belajar dari situasi sebelumnya dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki dalam menyelesaikan berbagai persoalan pekerjaan. Teori Human Capital juga menjelaskan bahwa pengalaman merupakan bentuk investasi yang meningkatkan nilai kompetensi individu. Dengan pengalaman, karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur kerja dan dapat bekerja lebih mandiri. Hal ini juga meningkatkan kecepatan dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Pengalaman yang memadai membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan sistem dan teknologi yang ada. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat menjadi faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menemukan hasil yang sejalan dengan penelitian ini. Penelitian oleh Rahmawati et al. (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor ritel. Hal ini karena pengalaman memberikan bekal keterampilan dan pengetahuan praktis yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Selanjutnya, Sari dan Nugroho (2022) menemukan bahwa karyawan dengan pengalaman yang lebih lama cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan baru. Hal ini dikarenakan pengalaman mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Penelitian terbaru oleh Putra et al. (2023) juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan manajemen stres dan pengambilan keputusan. Semakin berpengalaman seorang karyawan, semakin baik kemampuannya dalam

menyelesaikan masalah dan bekerja di bawah tekanan. Kesamaan hasil penelitian ini memperkuat bahwa pengalaman kerja adalah salah satu variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan, khususnya di bidang ritel seperti Alfamart. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengalaman kerja dalam proses rekrutmen dan penempatan karyawan. Karyawan dengan pengalaman yang lebih lama dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar karena memiliki keterampilan yang lebih baik. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan berbasis pengalaman untuk karyawan baru agar mereka dapat belajar dari senior. Perusahaan juga harus berupaya mempertahankan karyawan berpengalaman agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Hal ini karena kehilangan karyawan berpengalaman dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan. Dengan memanfaatkan pengalaman kerja, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas operasional. Secara keseluruhan, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor strategis untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

4.2.2 Pengaruh Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan memiliki nilai t hitung sebesar 2,180 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98. Nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ menandakan hipotesis diterima. Artinya, pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja yang mereka hasilkan. Pengetahuan yang dimaksud mencakup pemahaman terhadap prosedur kerja, produk, dan sistem operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dapat menjalankan tugas dengan lebih akurat dan efisien. Mereka juga mampu menyelesaikan permasalahan dengan cepat karena memahami dasar-dasar pekerjaan. Dengan demikian, penguasaan pengetahuan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai target.

Secara teoritis, pengetahuan merupakan salah satu elemen penting dari kompetensi yang memengaruhi kinerja individu. Menurut Spencer & Spencer (1993), pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang yang relevan untuk menjalankan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2019) juga menjelaskan bahwa tingkat pengetahuan yang tinggi memungkinkan individu untuk melakukan tugas lebih efektif. Dalam teori Human Capital, pengetahuan dipandang sebagai aset yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Pengetahuan yang memadai memudahkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Karyawan yang berpengetahuan luas mampu memberikan pelayanan lebih baik kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan secara berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Dengan pengetahuan yang baik, karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas dengan benar, tetapi juga berinovasi dalam proses kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hidayat et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengetahuan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja di industri ritel. Pengetahuan yang baik memungkinkan karyawan memahami alur kerja sehingga kesalahan kerja dapat diminimalisasi. Selain itu, penelitian oleh Susanto dan Lestari (2022) mengungkapkan bahwa pengetahuan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kualitas layanan. Pengetahuan yang luas membuat karyawan lebih percaya diri dalam menghadapi pelanggan dan menyelesaikan masalah. Selanjutnya, Wijaya et al. (2023) juga menemukan bahwa pengetahuan karyawan berkorelasi dengan produktivitas dan pencapaian target kerja. Karyawan yang memiliki wawasan luas lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan prosedur kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga memengaruhi kemampuan inovasi. Kesamaan hasil penelitian ini memperkuat temuan bahwa pengetahuan adalah salah satu kunci utama untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen perusahaan. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang memadai terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Salah satu cara yang dapat dilakukan

adalah melalui pelatihan rutin, pembekalan produk, dan sosialisasi prosedur kerja. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan akses informasi yang mudah agar karyawan dapat belajar secara mandiri. Peningkatan pengetahuan juga dapat dilakukan melalui program pengembangan karier dan rotasi pekerjaan. Dengan strategi ini, karyawan akan memiliki pemahaman yang komprehensif dan dapat bekerja lebih produktif. Manajemen juga harus menilai pengetahuan karyawan secara berkala untuk mengetahui kebutuhan pengembangan lebih lanjut. Dengan penguasaan pengetahuan yang baik, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan secara signifikan.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 1,305 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,98, dengan nilai signifikansi $0,199 > 0,05$. Hal ini berarti kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Duren Sawit 1. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki kompetensi tertentu, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Salah satu alasan yang mungkin adalah kompetensi karyawan belum dimanfaatkan secara optimal dalam proses kerja. Selain itu, sistem kerja yang bersifat prosedural membuat variasi kompetensi individu kurang berpengaruh terhadap output kerja. Faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan manajerial mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan di perusahaan ritel cenderung lebih dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kepatuhan terhadap SOP dibandingkan kemampuan individual yang luas. Oleh karena itu, meskipun kompetensi penting, dampaknya tidak terlalu signifikan terhadap kinerja dalam konteks ini.

Secara teoritis, kompetensi didefinisikan oleh Spencer & Spencer (1993) sebagai karakteristik dasar individu yang terkait dengan perilaku efektif dalam pekerjaan. Kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang seharusnya mendukung kinerja. Namun, dalam praktiknya, hubungan antara

kompetensi dan kinerja dapat dipengaruhi oleh struktur pekerjaan. Teori Behavioral Approach menjelaskan bahwa perilaku kerja yang diatur oleh standar perusahaan dapat mengurangi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja. Dalam pekerjaan yang bersifat rutin, kontribusi kompetensi cenderung tidak terlihat karena semua karyawan mengikuti SOP yang sama. Selain itu, Job Characteristics Theory juga menyatakan bahwa pekerjaan dengan variasi tugas rendah tidak memerlukan tingkat kompetensi yang tinggi. Hal ini relevan dengan posisi karyawan toko ritel yang sebagian besar memiliki tanggung jawab operasional standar. Oleh karena itu, meskipun kompetensi penting secara konsep, tidak selalu memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja di semua jenis pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Setiawan et al. (2021) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor ritel karena pekerjaan bersifat prosedural. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Putra dan Lestari (2022), yang menyatakan bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja lebih dominan dibandingkan kompetensi dalam memengaruhi kinerja di perusahaan minimarket. Penelitian lain oleh Fauzi et al. (2023) mengungkapkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh ketika organisasi lebih menekankan pada kepatuhan SOP daripada kreativitas individu. Berdasarkan studi-studi ini, pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak selalu linear, terutama dalam pekerjaan yang memiliki tingkat repetisi tinggi. Kesamaan hasil ini memperkuat argumen bahwa kompetensi bukan satu-satunya penentu kinerja. Hal ini juga menunjukkan pentingnya mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, supervisi, dan budaya kerja.

Implikasi praktis dari hasil ini adalah manajemen tidak cukup hanya fokus pada pengembangan kompetensi, tetapi juga harus memperhatikan faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui sistem reward dan penghargaan agar karyawan bekerja lebih optimal. Selain itu, penerapan supervisi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan kinerja. Meski demikian, pengembangan kompetensi tetap perlu dilakukan sebagai bekal jangka panjang, terutama jika perusahaan ingin meningkatkan

inovasi di masa depan. Strategi yang tepat adalah mengombinasikan pelatihan kompetensi dengan program motivasi dan penguatan budaya kerja. Dengan cara ini, perusahaan dapat menciptakan kinerja yang lebih stabil sekaligus mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan pasar. Kesadaran ini penting agar manajemen tidak hanya mengandalkan satu faktor dalam upaya meningkatkan produktivitas.

4.2.4 Pengaruh Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.15, diperoleh nilai Fhitung sebesar 11,452 yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,21, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja, Pengetahuan, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan di Alfamart Cabang Duren Sawit 1. Meskipun secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan, namun ketika digabungkan dengan pengalaman kerja dan pengetahuan, pengaruhnya terhadap kinerja menjadi signifikan. Hal ini dapat dijelaskan karena kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan hasil dari kombinasi berbagai aspek. Karyawan yang berpengalaman, memiliki pengetahuan yang memadai, dan kompetensi dasar yang sesuai akan bekerja lebih efektif. Dengan demikian, hasil ini mendukung pandangan bahwa peningkatan kinerja harus dilakukan secara holistik, tidak hanya fokus pada satu aspek tertentu.

Secara teori, temuan ini sejalan dengan Teori Human Capital yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman (Becker, 1993). Pengalaman kerja memberikan pemahaman praktis terhadap tugas, sementara pengetahuan mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Kompetensi, meskipun tidak dominan secara parsial, tetap menjadi fondasi yang menentukan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, Teori Kinerja (Performance Theory) oleh Campbell (1990)

menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi. Dalam konteks pekerjaan ritel, kombinasi ini menjadi penting karena setiap variabel saling melengkapi. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang optimal akan tercapai bila perusahaan mengembangkan seluruh aspek sumber daya manusia secara sinergis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lestari & Pratama (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor jasa. Penelitian oleh Wahyudi et al. (2022) juga mendukung, di mana ketiga variabel ini bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah. Selain itu, studi Handayani (2023) menyimpulkan bahwa pengalaman dan pengetahuan karyawan akan lebih berdampak ketika didukung oleh kompetensi dasar yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Kesamaan hasil ini memperkuat argumen bahwa perusahaan perlu mengelola seluruh faktor SDM secara terpadu, bukan hanya fokus pada satu dimensi. Artinya, meskipun kompetensi lemah pengaruhnya secara individu, ketika bersinergi dengan variabel lain pengaruhnya menjadi kuat terhadap kinerja.

Implikasi dari temuan ini adalah manajemen harus mengembangkan program pengelolaan SDM yang mencakup ketiga aspek tersebut secara bersamaan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan teknis, memberikan program rotasi kerja untuk memperkaya pengalaman, dan mengadakan pelatihan soft skills untuk memperkuat kompetensi. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM tidak boleh parsial, melainkan bersifat holistik. Selain itu, hasil ini menegaskan pentingnya sistem penilaian kinerja yang mempertimbangkan kontribusi seluruh faktor, bukan hanya satu indikator saja. Perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan agar pengetahuan dan pengalaman karyawan terus berkembang. Dengan sinergi ketiga faktor tersebut, diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat dan berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh durasi pengalaman kerja, pengetahuan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan operasional Alfamart di Area Koordinator Duren Sawit 1 tahun 2024, maka dapat disimpulkan beberapa poin berikut:

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja (Secara Parsial)

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional. Karyawan yang memiliki latar belakang pengalaman kerja yang relevan, bertugas dalam berbagai peran, dan memiliki tanggung jawab sebelumnya cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi.

2. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja (Secara Parsial)

Pengetahuan juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memahami konsep dasar pekerjaan, mampu menganalisis situasi kerja, serta menerapkan ilmu yang diperoleh dari pelatihan seperti Functional Test (FT) menunjukkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja (Secara Parsial)

Meskipun kompetensi merupakan bagian penting dalam pelaksanaan tugas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi saja belum tentu langsung berdampak terhadap performa kerja tanpa dukungan pengalaman dan pengetahuan yang memadai.

4. Pengaruh Secara Simultan (Pengalaman Kerja, Pengetahuan, dan Kompetensi)

Ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional. Hal ini menguatkan bahwa peningkatan kinerja

karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan kombinasi pengalaman, pengetahuan, dan kompetensi yang saling melengkapi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan maupun pihak terkait:

1. **Peningkatan Pengalaman Kerja**

Alfamart disarankan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan rotasi tugas atau promosi internal agar dapat memperluas cakupan pengalaman kerja mereka. Program magang atau mentoring juga dapat diterapkan untuk karyawan baru agar cepat beradaptasi dan memperoleh pengalaman langsung dari senior.

2. **Optimalisasi Pengembangan Pengetahuan**

Pelatihan dan Functional Test (FT) yang telah dilaksanakan perlu terus ditingkatkan, baik dari segi frekuensi maupun kualitas materi. Perusahaan juga dapat menyediakan akses informasi digital, seperti modul e-learning, agar karyawan dapat terus memperbarui pengetahuan mereka secara mandiri.

3. **Penguatan Evaluasi Kompetensi**

Meskipun kompetensi belum menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, bukan berarti pengembangan kompetensi harus diabaikan. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali instrumen pengukuran kompetensi (SMK) agar benar-benar merepresentasikan performa aktual karyawan di lapangan, serta memastikan setiap indikator kompetensi ditanamkan secara konsisten dalam budaya kerja.

4. **Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, cakupan responden dapat diperluas agar hasil penelitian menjadi lebih general.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipati, D. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar.
- Astuti, D., & Khair, H. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Tip Top Ciputat.
- Bintoro, T., & Daryanto. (2017). Kinerja Karyawan: Konsep dan Pengukurannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chiavenato, I. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management (15th ed.). New York: Pearson Education.
- Fauzi, A. (2019). Kompetensi dan Kinerja Karyawan dalam Lingkungan Kerja Modern. Jakarta: Salemba Empat.
- Gautama, R. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Miki Industries.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes. Boston: McGraw-Hill.
- Ilham, R. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Jayaningrum, T., et al. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Kerja Non Fisik.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2010). Human Resource Management (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Metha, R. (2023). Kompetensi dan Produktivitas dalam Dunia Kerja Modern. Jakarta: Erlangga.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pitri, S. (2020). Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas. Bandung: Alfabeta.
- Purnawan, H., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuka Engineering Indonesia.

- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2012). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Situmeang, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Medan: USU Press.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Item-Total Statistics					
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correcte d Item-Total Correlation	Cronbach 's Alpha if Item Deleted
I_1	2	30.40	16.700	.624	.959
I_2	2	30.58	14.159	.934	.941
I_3	2	30.40	16.382	.642	.958
I_4	2	30.58	14.159	.934	.941
I_5	2	30.58	14.159	.934	.941
I_6	2	30.38	16.513	.671	.957
I_7	2	30.58	14.159	.934	.941
I_8	2	30.58	14.159	.934	.941

Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan

Item-Total Statistics					
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2_1	2	28.36	6.734	.495	.606
2_2	2	28.16	7.589	.311	.652
2_3	2	28.20	6.845	.403	.630
2_4	2	28.51	6.210	.626	.567
2_5	2	28.18	7.604	.317	.651
2_6	2	28.38	7.195	.344	.645
2_7	2	28.31	8.219	.137	.688
2_8	2	28.40	7.655	.254	.666

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item-Total Statistics					
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correcte d Item-Total Correlation	Cronbach 's Alpha if Item Deleted
3_1	2	28.73	23.427	.732	.961
3_2	2	28.73	21.973	.918	.950
3_3	2	28.71	23.483	.745	.961
3_4	2	28.73	21.973	.918	.950
3_5	2	28.73	21.973	.918	.950
3_6	2	28.67	23.864	.734	.961
3_7	2	28.71	22.574	.888	.952
3_8	2	28.73	21.973	.918	.950

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correcte d Item-Total Correlation	Cronbach 's Alpha if Item Deleted
1	Y	28.51	17.983	.559	.889
2	Y	28.56	15.434	.779	.867
3	Y	28.49	18.392	.543	.890
4	Y	28.56	15.434	.779	.867
5	Y	28.58	18.204	.563	.888
6	Y	28.64	15.325	.793	.866
7	Y	28.62	17.831	.556	.889
8	Y	28.56	15.434	.779	.867

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengetahuan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	8

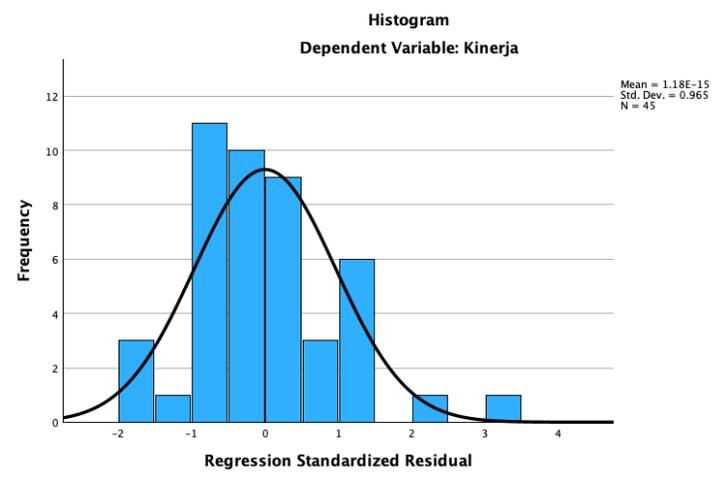
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	8

Hasil Uji Normalitas Histogram



Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstanda rdized Residual	
N			45	
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000	
		Std. Deviation	3.54887718	
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.084	
		Positive	.081	
		Negative	-.084	
Test Statistic			.084	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.580	
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.567
			Upper Bound	.592

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	4.793	5.407		886	.381		
Pengalaman Kerja	.454	.128	.457	.558	.001	.803	.245
Pengetahuan	.322	.148	.278	.180	.035	.819	.221
Kompetensi	.136	.104	.154	.305	.199	.959	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.310	3.375		2.758	.009
Model 1	Pengalaman Kerja	-.154	.080	-.314	-1.938	.059
	Pengetahuan	-.033	.092	-.058	-.359	.722
	Kompetensi	-.033	.065	-.076	-.513	.611

a. Dependent Variable: Abs_Res

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.416	3.056

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengetahuan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji-F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.799	3	106.933	11.452	<.001 ^b
	Residual	382.845	41	9.338		
	Total	703.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengetahuan, Pengalaman Kerja

Hasil Uji-t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.793	5.407		.886	.381
	Pengalaman Kerja	.454	.128	.457	3.558	<.001
	Pengetahuan	.322	.148	.278	2.180	.035
	Kompetensi	.136	.104	.154	1.305	.199

a. Dependent Variable: Kinerja

CURRICULUM VITAE

Nama Lengkap : Afnil Seprimel
 NIM : 2411907974
 Tempat Tanggal Lahir: Jakarta, 27 September 1997
 Alamat : Jalan Raya Bekasi KM17, Gg Kampung Jawa, RT 001/03,
 Kel.Jatinegara, Kec.Cakung, Jakarta Timur.
 Email : afnil.sml@gmail.com
 No Handphone : 089667350278

Riwayat Pendidikan:

- 2019 – 2025: Sarjana (S1) Manajemen, STIE GICI
- 2013 – 2015: SMA Negeri 4 Jakarta (IPA)
- 2010 – 2014: SMP Negeri 28 Jakarta
- 2004 – 2009: SD Negeri 08 Pagi

Pengalaman Organisasi:

- Kabid ILC ROHIS SMAN 4 Jakarta
- Ketua Panitia acara Maulid Nabi Muhammad SAW
- PJ Acara Pesantren Kilat
- Anggota Perlengkapan acara Sudharma Pundarica Cup 5
- Anggota Perlengkapan Remaja Islam Masjid Akbar Galogandang

Pengalaman Kerja:

- *Chief of Store/Kepala Toko*, Alfamart (2021 – Sekarang)
- *Assistant Chief of Store/Asisten Kepala Toko*, Alfamart (2018 – 2020)
- *Crew Store*, Alfamart (2015 – 2017)

Keterampilan:

- *MS Office (Word, Excel, dan Power Point)*
- Manajemen SDM dan Retail
- Kerja sama Tim

Motto:

“*Man saara ala darbi washola, Man shabara zhafira, Man jadda wajada*”