



Pengaruh Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Indah Kediri

Fadhila Damaratih^{1*}, Heru Sutapa², Rafkhein Novia³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Universitas Islam Kediri, Indonesia

Email: fadhiladamaratih01@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia 64128

*Penulis korespondensi

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work experience, professional skills, and work attitudes on employee performance at UD Rahayu Indah Kediri. This study uses a quantitative approach with a population of 76 respondents, which is also used as a sample through the saturated sampling method. Data were collected using questionnaires and analyzed with the help of Statistical Package for the Social Science (SPSS) software version 25.0. The independent variables in this study include work experience, professional skills, and work attitudes, while the dependent variables are employee performance. The results of the analysis show that the three independent variables have a significant influence on employee performance. Work experience contributes to shaping work effectiveness and efficiency, professional skills play a role in improving quality and productivity, while work attitudes affect individual motivation and responsibility in carrying out tasks. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through strengthening work experience, developing professional skills, and forming a positive work attitude. This research provides practical implications for company management to design human resource development strategies that focus on improving competencies and work behaviors. Thus, companies can create a productive and highly competitive work environment.*

Keywords: *Employee performance; Professional skills; Sampling jenuh; Work attitude; Work experience*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, keterampilan profesional, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Rahayu Indah Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 76 responden, yang sekaligus dijadikan sampel melalui metode sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 25.0. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi pengalaman kerja, keterampilan profesional, dan sikap kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berkontribusi dalam membentuk efektivitas dan efisiensi kerja, keterampilan profesional berperan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas, sedangkan sikap kerja memengaruhi motivasi dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan pengalaman kerja, pengembangan keterampilan profesional, serta pembentukan sikap kerja yang positif. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan perilaku kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Kata kunci: Kinerja karyawan; Keterampilan profesional; Pengalaman kerja; Sampling jenuh; Sikap kerja

1. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja manusia adalah sumber daya yang sangat berharga. yang menentukan kelangsungan dan pertumbuhan sebuah perusahaan di tengah pesatnya globalisasi dan kemajuan teknologi. Kinerja pegawai mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena menjadi elemen utama dalam keberhasilan organisasi. Dalam studi ini, performa pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti pengalaman kerja, keahlian, dan etos kerja. Banyak karyawan di perusahaan belum memiliki pengalaman kerja dan keterampilan

yang memadai, sehingga membuat perusahaan tidak mendapatkan hasil yang optimal. Saat memilih karyawan yang tepat, perusahaan biasanya melihat bagaimana hasil kerja para pekerja. Karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Kinerja adalah capaian dari aktivitas yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam organisasi, mengikuti batasan tugas dan tanggung jawab seseorang, dengan tujuan capaian sasaran organisasi secara sah sesuai peraturan yang berlaku dan mematuhi nilai-nilai moral dan etika.

Dalam sebuah perusahaan, hasil kerja karyawan sangat penting karena membantu mereka menyelesaikan tugas dengan baik, menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan melakukan pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku. Untuk menilai hasil kerja karyawan, digunakan beberapa hal seperti seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, berapa banyak pekerjaan yang selesai, tepat waktu atau tidak, seberapa efektif pekerjaan tersebut, kemampuan bekerja sendiri, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas.

Peneliti melakukan studi di sebuah perusahaan pengolahan beras UD Rahayu Indah Kediri. Perusahaan ini berlokasi di Dusun Kerep, RT 02, Desa Kerep, Kecamatan Tarokan, Kediri, Jawa Timur. Karyawan yang bekerja dibagian administrasi di UD Rahayu Indah Kediri biasanya berusia 20 tahun ke atas, sedangkan karyawan dibagian lain umumnya berusia lebih dari 30 tahun.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dijalankan, dapat diungkapkan bahwa terdapat kendala di UD Rahayu Indah Kediri. Kendala ini bersumber dari latar belakang keahlian kerja, terutama perubahan alat dan cara kerja yang berjalan sangat cepat, sehingga menimbulkan hambatan dalam pengelolaan mesin dan perangkat yang ada.

Hambatan lain yang ditemui di UD Rahayu Indah Kediri berkaitan dengan kemampuan bekerja, dimana terpantau kurangnya kelincahan dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan kurang tepat waktu. Sikap seseorang dapat terlihat dalam Beragam lingkungan, termasuk di tempat kerja, dalam masyarakat, maupun di dalam keluarga. Misalnya, pada UD Rahayu Indah Kediri ditemukan kesulitan dalam menjalankan aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dari pengamatan awal, perlu dicatat bahwa ada masalah ditempat tersebut yang berkaitan dengan pengalaman kerja, khususnya karena inovasi teknologi yang semakin maju dalam mengoperasikan peralatan yang ada.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang menjadi bagian sangat penting dalam mengembangkan perusahaan secara efektif.

Menurut widodo (dalam dewi dkk.,2022), Manajemen sumber daya manusia adalah proses atau rangkaian kegiatan untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja serta memanfaatkan kemampuan para pekerja dengan cara memberikan pekerjaan yang cocok dengan keahlian mereka, sehingga harapan dan target perusahaan bisa terwujud.

Manajemen sumber daya manusia mencakup langkah-langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan kegiatan yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan.(mangkunegaran dalam harianja dan saputro 2024).

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah kumpulan berbagai jenis tugas atau posisi yang pernah dilakukan oleh seseorang, serta waktu yang dihabiskan untuk melakukan setiap tugas tersebut.(Neon *et al.*, 2021).

Definisi lain menyatakan pengalaman kerja adalah pengalaman yang menonjolkan kemampuan seseorang, yang berkembang secara bertahap seiring waktu sebagai respon terhadap berbagai pengalaman (Hariani *et al.*,dalam sinambela,2020)

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman profesional merujuk pada keterampilan dan pengetahuan seorang karyawan, yang dapat dievaluasi berdasarkan lama waktu mereka bekerja di bidang tersebut.

Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan peran penting dalam keberhasilan perusahaan,karena jika seseorang memiliki kemampuan yang baik, ia akan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (dalam Mulyani *et al.*, 2023), Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya atau keterampilan seseorang yang ditunjukkan dalam pemanfaatan peluang dan penggunaan alat dengan hati-hati di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

kemampuan melakukan pekerjaan menunjukkan seberapa seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan perusahaan dengan sangat baik. Menurut Mongilala *et al.*, (dalam Ramadani & Hasanah, 2023)

Pengertian Sikap Kerja

Sikap saat bekerja sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan, baik saat mengerjakan tugas secara mandiri maupun bersama orang lain.

Sikap dapat dipahami sebagai kebiasaan seseorang untuk secara konsisten merespons sesuatu dengan preferensi atau ketidaksukaan. Menurut Alias (dalam Fadil & Aprianti, 2023)

Sikap di tempat kerja merupakan perilaku yang menunjukkan pandangan dan perasaan, baik positif maupun negatif, terhadap pekerjaan yang dijalani, di mana pencapaian yang diraih sepadan dengan upaya yang telah dikeluarkan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di UD Rahayu Indah Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2019), metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada paradigma positivisme, yang diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen yang telah dirancang, dan data yang diperoleh dianalisis secara statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UD Rahayu Indah Kediri yang sudah diperhitungkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden. Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari responden. dan data sekunder merupakan data tidak langsung, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, interview, dan kuesioner.

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada UD Rahayu Indah Kediri dan berlokasi di Dusun Kerep, RT 02, Desa Kerep, Kecamatan Tarokan, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, 64152.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa tahapan pengujian, yaitu uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Untuk analisis data, digunakan metode regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2016), regresi linier berganda merupakan metode regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan UD Rahayu

UD Rahayu Indah didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan beras berkualitas tinggi melalui proses penggilingan padi yang efisien. Perusahaan ini beroperasi di bidang penggilingan padi, yang mengubah gabah menjadi beras siap konsumsi. UD Rahayu Indah terus beradaptasi dengan melakukan pengaturan kapasitas pasokan dan memastikan kualitas bahan baku yang diterima. Dalam proses operasionalnya, perusahaan tidak hanya fokus pada penggilingan, tetapi juga pada pengemasan dan distribusi produk ke berbagai swalayan, toko, dan pihak ketiga yang telah menjalin kerja sama.

Dengan komitmen terhadap kualitas dan pelayanan, UD Rahayu Indah berupaya untuk menjadi salah satu penggerak industri penggilingan padi di wilayahnya, serta terus berinovasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pelanggan. Sejarah UD Rahayu Indah mencerminkan perjalanan sebuah usaha yang berfokus pada kualitas, efisiensi, dan kemitraan yang baik dengan pemasok dan pelanggan, serta dedikasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan beras yang berkualitas.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 76 responden. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung di lokasi penelitian guna memperoleh informasi tambahan yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam mendukung penelitian. Jenis data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner.

Analisis Deskriptif

Analisis berikut menggambarkan respons dari 76 responden terhadap berbagai kuesioner yang digunakan dalam penelitian tersebut dengan skor 1 menunjukkan respon sangat tidak setuju, skor 2 menunjukkan tidak setuju, skor 3 menunjukkan setuju, dan skor 4 menunjukkan sangat setuju. berdasarkan analisis deskriptif pada responden penelitian ini mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju.

A. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X1).

No	Item	Pengalaman Kerja (X1)							
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	1	1,3%	3	3,9%	25	32,9%	47	61,8%
2	X1.2	0	0%	1	1,3%	42	55,3%	33	43,4%
3	X1.3	0	0%	9	11,8%	35	46,1%	32	42,1%
4	X1.4	0	0%	5	6,6%	38	50,0%	33	43,3%
5	X1.5	0	0%	9	11,8%	43	56,6%	24	31,6%
6	X1.6	0	0%	3	3,9%	53	69,7%	20	26,3%

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Mengacu pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa responden yang menjawab tidak setuju akan tetapi mayoritas responden menjawab setuju dan Sangat Setuju atas item pernyataan kuesioner terkait variabel pengalaman kerja (X1).

B. Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan Kerja (X2).

No	Item	Keterampilan Kerja (X2)							
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0%	7	9,2%	41	53,9%	28	36,8 %
2	X2.2	0	0%	4	5,3%	46	60,5%	26	43,2%
3	X2.3	0	0%	10	13,2%	34	44,7%	32	42,1%
4	X2.4	0	0%	1	1,3%	45	59,2%	30	39,5%
5	X2.5	0	0%	6	7,9%	41	53,9%	29	38,2%
6	X2.6	0	0%	7	9,2%	51	67,1%	18	23,7%
7	X2.7	1	1,3%	8	10,5%	48	63,2%	19	25,0%
8	X2.8	1	1,3%	8	10,5%	33	43,4%	34	44,7%

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Mengacu pada tabel 2 diatas bisa disimpulkan bahwa terdapat beberapa responden yang menjawab tidak setuju akan tetapi mayoritas responden menjawab setuju dan Sangat Setuju atas item pernyataan kuesioner terkait variabel Keterampilan Kerja (X2).

C. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Kerja (X3)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Kerja (X3).

No	Item	Sikap Kerja (X3)							
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	1	1,3%	5	6,6%	34	44,7%	36	47,4%
2	X3.2	0	0%	9	11,8%	45	59,2%	22	28,9%
3	X3.3	1	1,3%	9	11,8%	51	67,1%	15	19,7%
4	X3.4	1	1,3%	10	13,2%	42	55,3%	23	30,3%
5	X3.5	0	0%	9	11,8%	35	46,1%	32	42,1%
6	X3.6	0	0%	10	13,2%	35	46,1%	31	40,8%
7	X3.7	0	0%	3	3,9%	47	61,8%	26	34,2%
8	X3.8	0	0%	2	2,6%	32	42,1%	42	55,3%

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Mengacu pada tabel 3 diatas bisa disimpulkan bahwa terdapat beberapa responden yang menjawab tidak setuju akan tetapi mayoritas responden menjawab setuju dan Sangat Setuju atas item pernyataan kuesioner terkait variabel Sikap Kerja (X3).

D. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).

No	Item	Kinerja Karyawan (Y)							
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	0	0%	9	11,8%	31	40,8%	36	47,4%
2	Y2	0	0%	3	3,9%	41	53,9%	32	42,1%
3	Y3	0	0%	5	6,6%	35	46,1	36	47,4%
4	Y4	1	1,3%	5	6,6%	51	67,1%	19	25,0%
5	Y5	0	0%	5	6,6%	44	57,9%	27	35,5%
6	Y6	0	0%	5	6,6%	26	34,2%	45	59,2
7	Y7	2	2,6%	9	11,8%	39	51,3%	26	34,2%
8	Y8	3	3,9%	8	10,5%	32	42,1%	33	43,4%
9	Y9	5	6,6%	18	23,7%	34	44,7%	19	25,0%
10	Y10	4	5,3%	15	19,7%	31	40,8%	26	34,2%
11	Y11	3	3,9%	9	11,8%	38	50,0%	26	34,2%
12	Y12	3	3,9%	15	19,7%	21	27,6%	37	48,7%

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Mengacu tabel 4 diatas bisa disimpulkan bahwa terdapat beberapa responden yang menjawab tidak setuju akan tetapi mayoritas responden menjawab setuju dan Sangat Setuju atas item pernyataan kuesioner terkait variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas.

No	Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
1		X1.1	0,675	0,225	0,000	Valid
2		X1.2	0,656	0,225	0,000	Valid
3	Pengalaman Kerja (X1)	X1.3	0,705	0,225	0,000	Valid
4		X1.4	0,635	0,225	0,000	Valid
5		X1.5	0,654	0,225	0,000	Valid
6		X1.6	0,471	0,225	0,000	Valid
7		X2.1	0,603	0,225	0,000	Valid
8		X2.2	0,528	0,225	0,000	Valid
9		X2.3	0,627	0,225	0,000	Valid
10	Keterampilan Kerja (X2)	X2.4	0,531	0,225	0,000	Valid
11		X2.5	0,499	0,225	0,000	Valid
12		X2.6	0,592	0,225	0,000	Valid
13		X2.7	0,651	0,225	0,000	Valid
14		X2.8	0,595	0,225	0,000	Valid
15	Sikap Kerja (X3)	X3.1	0,616	0,225	0,000	Valid
16		X3.2	0,548	0,225	0,000	Valid
17		X3.3	0,665	0,225	0,000	Valid
18		X3.4	0,496	0,225	0,000	Valid
19		X3.5	0,572	0,225	0,000	Valid
20		X3.6	0,515	0,225	0,000	Valid
21		X3.7	0,433	0,225	0,000	Valid
22		X3.8	0,497	0,225	0,000	Valid
23	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,336	0,225	0,003	Valid
24		Y2	0,373	0,225	0,001	Valid
25		Y3	0,338	0,225	0,003	Valid
26		Y4	0,423	0,225	0,000	Valid
27		Y5	0,455	0,225	0,000	Valid
28		Y6	0,417	0,225	0,000	Valid
29		Y7	0,393	0,225	0,000	Valid
30		Y8	0,367	0,225	0,001	Valid
31		Y9	0,365	0,225	0,001	Valid
32		Y10	0,278	0,225	0,015	Valid
33		Y11	0,280	0,225	0,014	Valid
34		Y12	0,305	0,225	0,007	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Berdasarkan hasil pada tabel 8 di pengujian validitas diketahui bahwa semua item instrumen dari variabel X1, X2, X3, dan Y dapat digunakan sebagai pengukuran variabel karena nilai sig. < 0.05 serta dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner tersebut reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,754	0,60	Reliabel
2	Keterampilan Kerja (X2)	0,739	0,60	Reliabel
3	Sikap Kerja (X3)	0,724	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,629	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2), Sikap Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas.

		Unstandardized Residual
Normal	Mean	0,000
Parametes	Std. Deviation	1,651
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Merujuk pada Tabel 7 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam hasil uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas.

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,403	2,479	Tidak terdapat multikolinearitas
2	Keterampilan Kerja (X2)	0,367	2,723	Tidak terdapat multikolinearitas
3	Sikap Kerja(X3)	0,575	1,729	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Mengacu pada Tabel 8 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1, X2, dan X3 lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF-nya kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Linearitas

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas.

Variabel	F	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X1 dengan Y	2,010	0,059	Linear
X2 dengan Y	0,721	0,726	Linear
X3 dengan Y	0,808	0,622	Linear

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat disimpulkan variabel X1, X2, dan X3 dengan Y mempunyai nilai sig > 0,05 maka hubungan antara variabel X1, X2, dan X3 dengan Y bersifat linier.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

F	Sig	Keterangan
0,306	0,821	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Mengacu pada tabel 10 diatas nilai F sebesar 0,306 dan nilai sig 0,821 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,310	2,313	0,024	Ha diterima
Keterampilan Kerja (X2)	0,278	2,468	0,016	Ha diterima
Sikap Kerja (X3)	0,519	5,554	0,000	Ha diterima
Konstanta (a)				11,770
Nilai Korelasi (R)				0,842
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)				0,708
F hitung				58,307
Sig-F			0,000	Ha diterima
Y				Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25.0 (2025).

Mengacu pada tabel 10 di atas diperoleh persamaan $Y = 11,770 + 0,310 X1 + 0,278 X2 + 0,519 X3$, nilai konstanta sebesar 11,770 menunjukkan bahwa ketika variabel-variabel independen seperti Pengalaman Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Sikap Kerja (X3) belum memberikan pengaruh, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 11,770.

Koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,310, X2 sebesar 0,278, dan X3 sebesar 0,519 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada masing-masing variabel X1, X2, dan X3, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar nilai koefisien regresinya masing-masing.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Berdasarkan Tabel 10 di atas, nilai signifikansi untuk Variabel Pengalaman Kerja (X1) adalah $0,024 < 0,05$, untuk Variabel Keterampilan Kerja (X2) sebesar $0,016 < 0,05$, dan untuk Variabel Sikap Kerja (X3) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa variabel X1, X2, dan X3 masing-masing memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (uji F)

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat disimpulkan dari ketiga variabel yaitu X1, X2, dan X3 mempunyai nilai sig. $0,000 < 0,05$, dikatakan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 13 di atas, terlihat bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai R Square (R^2) sebesar 0,708 atau 70,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 70,8% terhadap variabel dependen, sedangkan sebesar 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis membahas solusi terkait pengaruh Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD Rahayu Indah Kediri. Berdasarkan rumusan masalah serta hasil penelitian yang melibatkan 76 responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan di UD Rahayu Indah Kediri. Hal ini disebabkan karena semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya cenderung meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani et al. (2020), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Super Box Industries.

Keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Rahayu Indah Kediri, karena ketika karyawan memiliki keterampilan yang baik, kinerja mereka cenderung meningkat dan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab menjadi lebih cepat dan efisien. Temuan ini didukung oleh penelitian Dewi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa

keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo.

Sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Rahayu Indah Kediri. Sikap kerja yang baik dari setiap karyawan mampu menciptakan suasana positif di lingkungan kerja, dan suasana tersebut kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya. (Utari & Ardiansyah, 2023) ditemukan hasil bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Cosmetic Family

Secara simultan, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan sikap kerja memiliki pengaruh yang saling melengkapi dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Rahayu Indah Kediri. Ketiga variabel ini bersama-sama membentuk fondasi yang kuat untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Dengan karyawan yang berpengalaman, terampil, dan memiliki sikap kerja positif, organisasi mampu mencapai kinerja optimal dan menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang melibatkan 76 responden serta hasil uji yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memudahkan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru karena karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup serta memiliki keterampilan kerja maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat dan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan lebih cepat dan efisien bahwa sikap kerja yang positif yang dimiliki karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap dirinya sendiri tetapi berpengaruh terhadap seluruh aspek didalam UD Rahayu Indah Kediri dan untuk mencapai tujuan bersama maka sikap kerja haruslah dimiliki oleh setiap karyawan bukan hanya sebagian karyawan karyawan yang berpengalaman, terampil, dan memiliki sikap kerja positif, organisasi mampu mencapai kinerja optimal dan menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik.

Saran

Berdasarkan penelitian ini UD Rahayu Indah Kediri diharapkan terus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menambah durasi dan kualitas pengalaman kerja melalui rotasi tugas dan kesempatan penugasan proyek baru. penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan terkait pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan dan juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi

pertimbangan dan sumber referensi terkait hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvita, H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2023). Analisis sikap kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 87–92.
- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 532–541.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Arisandy, M. R. (2015). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Donggala. (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Asmiadi, B., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran mediasi motivasi pada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1364–1380.
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 17(2).
- Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2828–2836.
- Darmastuti, I. (2022). *Organisasi dan manajemen* (Buku Dr. Ismi Darmastuti, SE, M.Si).
- Dewi, A. P., Chamidah, S., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh keterampilan kerja, reward, dan team work terhadap kinerja karyawan pada home industri tas anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 429–443.
- Fadil, M., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(3), 77–94.
- Gabriel, D. S. M. (2023). Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja karyawan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Harianja, I., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya: Bahasa Indonesia. *JEMSI Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 350–360.

- Ida, A., Machmud, R., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh pengalaman dan keterampilan kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 2050–2059.
- Indra, A. (2024). Pengaruh faktor keterampilan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kab. Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 4(1), 1–11.
- Putra, I. W. D. E., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh kedisiplinan, etos kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati. *EMAS*, 3(5), 77–88.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Siregar, N. M., Harahap, N. J., & Halim, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 554–564.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutapa, H. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (Pada Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia (UDD PMI) Kota Kediri). *Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 2599–3348.