

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PERUSAHAAN KONSULTAN JASA PENILAI PUBLIK ANAS KARIM RIVAI JAKARTA**

**THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
PUBLIC ASSESSMENT CONSULTANT COMPANY ANAS KARIM RIVAI JAKARTA**

**Cindy Trixi Suyanto<sup>1</sup>, Anita Silvianita, Ph.D<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>[cindytrixis.student.telkomuniversity.ac.id](mailto:cindytrixis.student.telkomuniversity.ac.id) <sup>2</sup>[anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id](mailto:anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id)

---

**Abstrak:**

Sumber Daya Manusia yang baik dan berkompetensi tinggi akan menjadi kunci kesuksesan dan keunggulan perusahaan juga sebagai pendukung daya saing perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pengalaman kerja dan sikap yang baik dalam bekerja, yang harus di perhatikan mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa penilai public Anas Karim Rivai Jakarta. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah Karyawan Konsultan Jasa AKR Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uji koefisien determinasi pengalaman memiliki pengaruh sebesar 42.7% terhadap kinerja karyawan. Saran untuk perusahaan konsultan jasa penilai publik anas karim rivai Jakarta sebaiknya dapat lebih melatih pengalaman karyawan guna meningkatkan standard kualitas kinerja karyawannya.

**Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Konsultan Bisnis***

---

**Abstract:**

Good and competent Human Resources will be the key to the company's success and excellence as well as supporting the company's competitiveness. Quality human resources are those who have the skills, abilities, knowledge, work experience and a good attitude at work, which must be considered given the very large role of human resources in the company. The purpose of this study was to determine the effect of work experience on employee performance in the public valuing services company Anas Karim Rivai Jakarta. The population and sample from this study were Jakarta AKR Service Consultant Employees. This research method uses simple linear regression analysis. The results showed that work experience has a significant effect on employee performance. Based on the coefficient of experience determination test has an influence of 42.7% on employee performance. Suggestions for public valuation consulting services firm anas karim rivai Jakarta should be able to better train the experience of employees in order to improve the quality standards of employee performance.

**Keyword : *Work Experience, Employee Performance, Business consulting company***

---

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan. Pengaturan manajemen sumber daya manusia yang baik dan profesional oleh perusahaan dan didukung dengan kinerja karyawan yang kompeten dibidangnya. (Adolfina dan Octavianus 2018:3).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. (Setiawan 2016:5)

Perusahaan Konsultan jasa Penilai publik Anas Karim Rivai yang bertempat di Jakarta. Dimana perusahaan konsultan jasa ini berpengalaman membantu suatu usaha dalam hal menilai dan mencari solusi yang komprehensif, membangun bangsa dengan mengokohkan komitmen dalam bidang Jasa Penilai dan Jasa Konsultansi Perusahaan ini melayani berbagai bidang pekerjaan seperti bidang jasa penilaian properti, bidang penilaian bisnis, pengawasan pengelolaan dana proyek, studi kelayakan, jasa analisa mengenai dampak lingkungan dan manajemen keuangan akunting.

### **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Pengalaman kerja karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik AKR?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik AKR?
- c. Bagaimana Pengaruh Pengalaman kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian :**

Berdasarkan perumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Pengalaman kerja karyawan di kantor jasa penilai publik AKR
- b. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik AKR
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Kinerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Pengalaman Kerja

Menurut Pua dan Woran (2017:2) Pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama orang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan yang telah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atas masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahani tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, (Pua dan Woran 2017:2)

Menurut Adolfina (2018:3) menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik

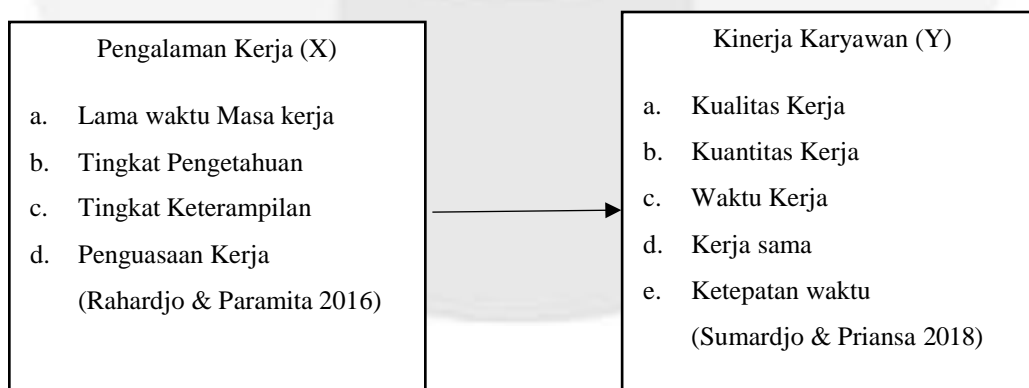
### 2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:285) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku yang berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Bintaro dan Daryanto (2017:108) berpendapat bahwa kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. yang mencerminkan energi yang dikeluarkan kinerja diukur dari segi hasil. Dan mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang di dasarkan akan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu”.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Kajian teori tersebut. Maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis dengan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2019)

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah **“Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Penilai Publik Anas Karim Rivai”**.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan Deskriptif kausal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *probability sampling* kepada 40 responden dengan slovin sampling. Penelitian ini menggunakan *Statistical Package Social Science* (SPSS) sebagai alat bantu pengolahan data untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel dependen pengalaman kerja terhadap variabel independen kinerja karyawan.

### 3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Adalah mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak di ukur sedangkan Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban atau tanggapan responden terhadap keseluruhan item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan artinya reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

Penulis akan menjelaskan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan konsultan jasa penilai publik (AKR) Jakarta. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disebarakan peneliti secara *online* menggunakan Google Formulir karena terkendala pandemi Covid-19 sehingga penulis tidak dapat menemui responden secara langsung.

### 4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KJPP Anas Karim Rivai & Rekan (AKR). penelitian ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Berdasarkan 40 responden yang ada, terdapat penggolongan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Berikut hasilnya :

No.	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	24	60%
		Perempuan	16	40%
2	Usia	20 – 25 tahun	18	45%
		25 – 30 tahun	13	32,5%
		30 – 40 tahun	5	12.5%
		> 40 Tahun	4	10%
3.	Masa Kerja	FG – 1 tahun	6	15%
		1 – 5 tahun	19	47.5%
		5 – 10 tahun	12	30%
		> 10 tahun	3	7.5%
4.	Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	19	47.5%
		D3	1	2.5%
		S1	18	45%
		S2	2	5%

### 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner sebagaimana data pada tabel menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel pengalaman kerja dan kinerja adalah valid. Karena memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  table 0.312 atau tingkat signifikansi  $<$  0,05. Selanjutnya hasil koefisien reliabilitas instrument pengalaman kerja diperoleh Cronbach alpha sebesar 0,756 dan instrument pengalaman kerja sebesar 0,800 lebih besar dari 0.6 yang berarti kedua instrument dinyatakan reliabel.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Kor (r)			Kof	
		R hitung	R tabel	status	Alpha Cornbach	Status
Pengalaman Kerja (X)	Lama Waktu Kerja	0,526	0.312	Valid	0.756	Reliabel
	Tingkat Pengetahuan	0.662	0.312	Valid		
	Tingkat Penguasaan Kerja	0.655	0.312	Valid		

	Keterampilan	0.673	0.312	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0.593	0.312	Valid	<b>0.800</b>	<b>Reliabel</b>
	Kuantitas Kerja	0.645	0.312	Valid		
	Waktu Kerja	0.531	0.312	Valid		
	Kerja sama	0.567	0.312	Valid		
	Ketepatan waktu	0.431	0.312	Valid		

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas Shapiro-Wilk dilakukan dengan membandingkan penyebaran distribusi data dengan data normal baku. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas pada penelitian ini:

**TABEL 2**  
**UJI NORMALITAS**

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Residual	0.968	40	0.311

*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi data yang telah diolah adalah 0.311 atau lebih besar dari 0.05, sehingga menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

##### a. Uji Multikolinearitas

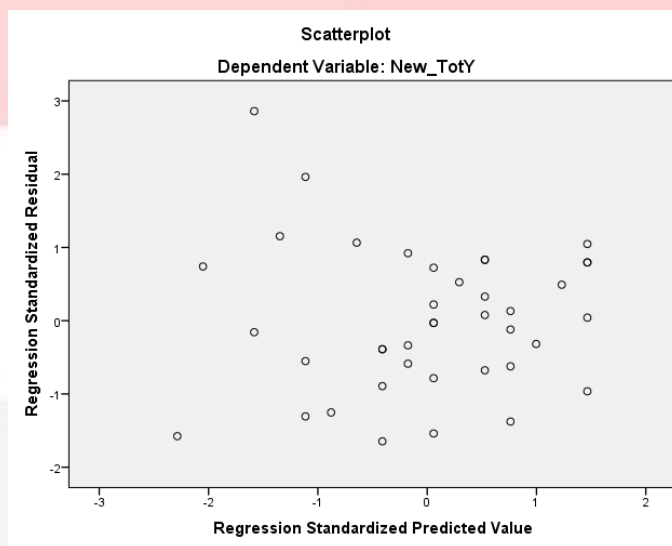
**TABEL 3**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja Karyawan	1.000	1.000

*Sumber : Hasil olahan penulis (2020)*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada table di atas, diketahui bahwa Variabel Pengalaman Kerja Karyawan memiliki nilai toleransi sebesar 1.00 dan VIF sebesar 1.00, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel tersebut karena nilai toleransi diatas 0.10 dan nilai VIF dibawah 10.00.

**b. Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas  
*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, diketahui bahwa sebaran titik-titik pada Scatterplot acak, tidak membentuk pola tertentu, dan menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data tersebut.

**4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana**

**TABEL 4**  
**ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA**

Model	B
Konstanta	2.274
Pengalaman Kerja Karyawan	0.474

*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)*



Berdasarkan tabel di atas, diketahui persamaan regresi linear sederhana Nilai konstanta dari persamaan diatas adalah 2.274, angka ini menunjukkan apabila variabel dependen Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel independen Pengalaman Kerja Karyawan, maka akan diperoleh nilai untuk variabel dependen Kinerya Karyawan adalah 2.274.

**4.6 Pengujian Hipotesis Uji t**

**TABEL 5**  
**UJI t**

Model		t	Sig.
1	Konstanta	6.150	0.000
	Pengalaman Kerja Karyawan	5.319	0.000

*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)*

Untuk mengetahui hipotesis yang diterima variabel, maka diperlukan  $t_{tabel}$ . Dalam menentukan  $t_{tabel}$ , dapat menggunakan  $\alpha / 2 = 0.05 / 2 = 0.025$ , dan df dari  $n - 2 = 38$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar

2.024. Dari hasil tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja Karyawan memiliki  $t_{hitung}$  (5.319) >  $t_{tabel}$  (2.024) atau nilai signifikan (0.00) < 0.05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara individual antara Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

**4.7 Koefisien Determinasi**

**TABEL 6**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R Square
1	0.653 <sup>a</sup>	0.427	0.412

*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.427. Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah 42.7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42.7%. Sedangkan 57.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi penelitian ini.



## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian Hipotesis yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Konsultan jasa penilai publik AKR berdasarkan hasil kuesioner pada variabel pengalaman kerja termasuk kategori baik.
- b. Kinerja karyawan pada perusahaan konsultan jasa penilai publik AKR berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan dapat dikategorikan baik.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi adalah 42.7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42.7%.

## 6. Daftar Pustaka

- [1] Adolfina, & Octavianus, W.R., (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.6 No.3 Juli 2018, 1758 – 1767
- [2] Setiawan, Yogi. (2015). *Pengaruh Latar Belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. Jurnal Jurusan Ekonomi (JJPE)* Vol.5 No. 1 2015
- [3] Pua, Beverly M.O & Woran, Djemly. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.5 No.2 September 2017, 2761-2770
- [4] Rahardjo, Slamet & Paramitha P.D. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel Intervening. Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016
- [5] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- [6] Sumardjo & Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia, Konsep - konsep kunci*. Bandung: PT. Alfabeta
- [7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.