



Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bandungan Koffie di Bandungan Kabupaten Semarang

Dyah Purwaningrum ^{1*}, Galih Panjalu Pramono ²

¹ Widya Husada; Alamat, e-mail : purwaningrumdyah96@gmail.com

² Widya Husada; Alamat, e-mail : galih.mnj@uwhs.ac.id

* Corresponding Author : Dyah Purwaningrum

Abstract. Work experience is believed to improve employees' abilities and skills in completing assigned tasks. Through literature studies and primary data collection, this study is expected to provide empirical contributions regarding the relationship between work experience and employee performance. The results of this study are expected to be a reference for companies in formulating policies related to employee career development and improving organizational performance. Performance is the result of work achieved by a person or group in a certain period. This work result can be measured and assessed based on established standards or criteria. Performance is often associated with effectiveness and efficiency in achieving established goals. This study examines the effect of work experience on employee performance by considering the moderating role of work motivation. The hypothesis of this study is that work experience has a positive effect on employee performance, and this effect is stronger when employee performance is high. The Effect of Employee Work Experience on Employee Performance at Bandungan Koffie in Semarang Regency. With good employee performance, it is expected to trigger work enthusiasm towards the Company's vision and mission. The research method used is quantitative research using a simple linear regression method. The sample in this study amounted to 50 respondents using the census method. Data collection using questionnaires and data processing using the SPSS realis 2.2 analysis tool. Based on the results of this study, it is shown that from the results of a simple linear regression analysis with the help of the SPSP relase 2.2 program, a simple linear regression test obtained the regression equation: $Y = 12.485 + 0.353 X$ so it can be concluded that work experience has a positive effect on employee performance

Keywords: Work experience; Motivation; Performance; Employees; Human Resources

Received: 23 Februari 2025

Revised: 1 Februari 2025

Accepted: 25 Maret 2025

Published: 31 Maret 2025

Curr. Ver.: 31 Maret 2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Abstract. Pengalaman kerja diyakini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Melalui studi literatur dan pengumpulan data primer, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris mengenai hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan terkait pengembangan karir karyawan dan peningkatan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu. Hasil kerja ini bisa diukur dan dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja sering dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini mengkaji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran moderasi motivasi kerja. Hipotesis penelitian ini adalah pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tersebut semakin kuat ketika kinerja karyawan tinggi. Pengaruh Pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Bandungan Koffie di Kabupaten Semarang. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan menjadi pemicu semangat kerja menuju visi misi Perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS realis 2,2.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS relase 2,2, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi : $Y = 12,485 + 0,353 X$ jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

Kata kunci: *Pengalaman kerja ; Motivasi ; Kinerja ; Karyawan ; Sumber Daya Manusia*

1 Pendahuluan

1.1.Latar Belakang

Usaha Cafe di Jawa Tengah saat ini khususnya dikota-kota besar semakin berkembang dengan pesat, banyak bermunculan wirausahawan yang membuka usaha coffee shop dengan berbagai konsep atau ide-ide yang dibuat untuk memikat pelanggan dari berbagai kalangan, selain itu beberapa lokasi dikota kecil bahkan juga banyak bermunculan cafe, ini tidak terlepas dari dukungan pemerintah setempat yang mempermudah perizinan mendirikan usaha (1)

Dengan berkembang pesatnya bisnis cafe diberbagai wilayah Jawa tengah , ketika banyak bermunculan cafe baru, ini akan mengakibatkan tingginya tingkat persaingan. Cafe yang tidak kuat akan dengan mudah dikalahkan oleh pesaingnya. Dilihat dari sisi konsumen saat ini, mereka memiliki banyak alternatif varian dan 2 lebih selektif dalam memilih cafe yang akan dikunjungi. Ketika konsumen menganggap suatu café tidak memuaskan, maka cafe tersebut akan sangat mudah untuk ditinggalkan.(1)

Mengunjungi cafe, konsumen tidak hanya mencari produk saja berupa makanan dan minuman, tapi juga menginginkan pengalaman yang berbeda. Sehingga pelaku bisnis harus mampu memberikan pengalaman tersebut dengan cara menerapkan strategi experiential marketing. Dimana mereka harus mampu memberikan sensasi dan menyentuh emosi dari konsumen.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008: 68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo (2007: 113) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Hariandja (2009: 120) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu. Dimensi pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Foster (2006: 40) bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.(2)

Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan pegawai. Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan.

Dalam penelitian ini Metode Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden karyawan di di Bandungan Koffie kabupaten Semarang dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS Statistics Version 2.2.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah., Pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Bandungan Koffie kabupaten Semarang

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian adalah pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karayawan di Bandungan Koffe kabupaten Semarang .

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada karyawan Bandungan Koffe adalah Untuk mengetahui Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan .Manfaat penelitian yang dilakukan pada karyawan Bandungan Koffe adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Bandungan Koffe
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Bagi Prodi
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menamb-
bah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Pengalaman kerja dampaknya ter-
hadap kinerja karyawan pada karyawan di Bandungan Koffe Kabupaten Semarang
3. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan
ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhub-
ungan dengan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

2.1 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan pen-
ingkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada
suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut
(3) 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 .

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran mengenai lama waktu atau
masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas
suatu pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan
atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan kar-
yawan tersebut.(4) , kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh
seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan
baik. Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah
penting perannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan
lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul.
Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dangan
tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mu-
dah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengala-
man di bidangnya masing-masing.(5), Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis,
perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman
yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja,
makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja ban-
yak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pen-
galaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin ren-
dah. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan
karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang
dimiliki karyawan(6)

Pengalaman kerja adalah komponen yang ingin saya pertimbangkan. Pengalaman kerja
menunjukkan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang
lebih besar untuk mencapai hasil yang lebih baik. Semakin banyak pengalaman kerja
seseorang, semakin baik mereka melakukan pekerjaan mereka, dan cara mereka berpikir dan
bertindak untuk mencapai tujuan mereka menjadi lebih baik. Robbins dan Timothy dalam
(Aminah, 2024) mengatakan bahwa kemampuan seseorang dalam bekerja tampaknya menen-
tukan kinerjanya. Menurut (Islami, 2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah semua
pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan yang digunakan
untuk menyelesaikan tugas yang telah mereka selesaikan sebelumnya (7)

“Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu peker-
jaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan
terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan

cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya”

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai. Adapun menurut (Sedarmayanti, 2016:56) indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Lama waktu/ masa bekerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi jangka panjang dan jangka pendek, merupakan ukuran yang digunakan untuk menentukan seberapa efektif suatu organisasi.(3) Menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Bernardin dan Russel dalam Yudha (2015:26) Kinerja “adalah performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period, Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”. Sedangkan menurut Priansa (2017:48) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”.(8)

Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Suciati, Sihombing, dan Kennedy, 2016), ada beberapa indikator untuk menentukan kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja Kualitas kerja berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan.
2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa lama seorang karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pelaksanaan tugas berkaitan dengan seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, akurat dan penuh tanggung jawab dengan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Resti Lutfitasari (dalam Laksono dan Wilasittha, 2021) mengatakan bahwa terdapat indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Banyaknya pekerjaan Jumlah pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan maka karyawan akan terbiasa dalam tekanan pekerjaan yang dihadapi. Karyawan juga bisa mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini membuat karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

2. Hadir tepat waktu Hadir tepat waktu dalam bekerja di perusahaan akan membuat karyawan menjadi disiplin dan juga akan membuat kinerja mereka meningkat.
3. Kehadiran Karyawan yang selalu masuk akan membuat karyawan menjadi pribadi yang baik dalam pekerjaan.
4. Terjalannya kerja sama Kerja sama antar rekan kerja akan membuat karyawan bisa mendapatkan hal hal baru dari rekan kerja yang ada di dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Marthis dan Jackso dalam Ansory, AL Fadjar dan Idrasari, (2018:212). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu;

1. Kemampuan Mereka Kemampuan ini di tentuka oleh pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik
2. Motivasi Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah.
3. Dukungan yang di terima dan didapat dari pimpinan perusahaan Meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
4. Hubungan karyawan dengan perusahaan Yaitu hubungan karyawan dengan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
5. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Riani dalam Hidayat (2018:145), indikator dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi organisasi adalah:

1. Kualitas ,
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.(2)

Menurut Handoko (dalam Akbar, 2018), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Motivasi, suatu pendorong penting bagi seorang karyawan yang bisa menyebabkan karyawan tersebut bekerja dan juga adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Kepuasan kerja, hal ini berkaitan dengan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Apakah karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang dilakukan.
3. Tingkat stres, suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi karyawan. Kondisi ini bisa seperti emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.
4. Kondisi pekerjaan, seperti lingkungan lingkungan yang ada didalam pekerjaan dan situasi situasi yang ada didalam perusahaan.
5. Kompensasi, suatu tingkat balas jasa yang akan diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Kompensasi ini bisa berbentuk uang atau tidak berbentuk uang.
6. Desain pekerjaan, mengenai suatu penetapan kegiatan kerja yang akan dijalankan bagi seorang karyawan atau kelompok karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sutermeister (dalam Wicaksono, Suyatin, Sunarsi, Affandi, dan Herling, 2021), terdapat juga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya

3. Metode

3.1. Tahapan Penelitian

Penelitian dimulai dengan penyusunan proposal terlebih dahulu dengan Tim peneliti, kemudian di usulkan ke Universitas Widya Husada Semarang, setelah diusulkan kemudian dilakukan system seleksi oleh tim LPPM, hasil seleksi kemudian di umumkan tim mulai melakukan proses penelitian di Bandungan Koffe Kabupaten Semarang yang dilakukan di pada bulan Desember 2024 – Mei 2025, dan hasil dari penelitian kemudian dilaporkan ke Universitas Widya Husada Semarang.

3.2. Jenis dan sumber data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil Kuesioner yang dilakukan penulis kepada karyawan Bandungan Koffe Kabupaten Semarang, sedangkan data sekunder diperoleh dari catatan, buku, jurnal, literatur dan dokumen yang diperoleh dalam penyusunan penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah Pengalaman Kerja (X), dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Definisi Operasional Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Pengukuran Jenis alat ukur digunakan untuk memperoleh data pada Bandungan Koffe Kabupaten Semarang adalah dengan menggunakan angket atau kuisisioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahuinya. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total.

Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian yaitu :

Tabel 1 skor pilihan jawaban responden

NOMOR	PILIHAN	SKOR
1	(SS)Sangat setuju	5
2	(S)Setuju	4
3	(RR)Ragu-ragu	3
4	(TS)Tidak setuju	2
5	(STS)Sangat Tidak Setuju	1

Populasi dan Sample

1. Populasi Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menemukan populasi. Menurut Sugiyono (2014 : 115) bahwa: "Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah subyek yang berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan pada Karyawan Bandungan Koffe Kabupaten Semarang dan jumlah populasi 50 orang karyawan.
2. Sampel Menurut Sugiyono (2014 : 116) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Maka sampel dalam penelitian ini adalah 50 Karyawan.

3.3. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah di maksudkan memperoleh bahan bahan yang relevan akurat dan terpercaya teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- Pengamatan (Observation), mengumpulkan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti seperti keberadaan Semarang dan mengamati perilaku karyawan . Bandungan Koffe Kabupaten Semarang
- Wawancara (Interview) , teknik mencari data dan informasi yang dilakukan dengan cara menanyakan secara langsung kepada Manager beserta karyawan di Bandungan Koffe Kabupaten Semarang Semarang . Dimaksudkan untuk memperoleh data mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Pembagian kuesioner ,Dokumentasi, teknik yang dilakukan dengan cara mengambil data-data yang sudah didokumentasikan oleh lembaga
- Kepustakaan, mencari bahan dan referensi yang ada diperpustakaan guna mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan yang berkaitan langsung dengan masalah yang dibahas, sekaligus sebagai teknik pemecahan masalah agar hasil analisa yang dilakukan menjadi lebih optimal dan bermakna.

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah di maksudkan memperoleh bahan bahan yang relevan akurat dan terpercaya teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Dokumentasi, teknik yang dilakukan dengan cara mengambil data-data yang sudah didokumentasikan oleh peneliti, Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS Statistics Version 22.0, jenis penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui, dengan alasan karena peneliti ingin mengukur seberapa besar pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja karyawan di Bandungan Koffe Kabupaten Semarang

3.4 Analisis Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah di ajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut.

- Statistik Deskriptif Menurut Sugiyono, 2014 : 147 . Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang sudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program SPSS for Windows, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.
- Analisis Regresi Linear Sederhana Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas(x) yaitu Gaya kepemimpinan dan variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan 50 Persamaan umum regresi linier sederhana antara lain

Dimana :

Y = Pengalaman kerja Karyawan

X = kinerja karyawan

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta

4. Hasil dan Pembahasan

4.1.Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2014). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,301. Dengan demikian maka dapat disajikan hasil ujian validitas atas kompensasi dan kinerja pegawai dengan menggunakan spss versi 22 yang dapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pengalaman kerja

	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	,844	0,301	Valid
X.2	,930	0,301	Valid
X.3	,795	0,301	Valid
X.4	,782	0,301	Valid
X.5	,590	0,301	Valid
X.6	,543	0,301	Valid
X.7	,594	0,301	Valid
X.8	,606	0,301	Valid
X.9	,971	0,301	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4.7 yakni uji validitas atas kompensasi, maka dari 9 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (Valid), sebab kelima item pernyataan memiliki korelasi yang sudah diatas dari 0,301. Kemudian uji validitas terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Varia-	Nilai R hi-	Nilai R	Ket-
Y.1	,477	0,301	Valid
Y.2	,806	0,301	Valid
Y.3	,803	0,301	Valid
Y.4	,369	0,301	Valid
Y.5	,842	0,301	Valid
Y.6	,714	0,301	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas atas kinerja pegawai dengan 9 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa keenam item pernyataan tersebut sudah valid atau sah karena *total correlation* diatas dari 0,301.

2.Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan Reliabilitas diukur dngan *cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2011) instrument penelitian dikatakan reliable jika *cronbach's Alpha* > 0,70.

Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* .0,70. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronba ch's	Rstandar	Keterangan
Pengalaman kerja (X)	0,916	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,861	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,916 dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,861 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner kompensasi dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + Bx$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Pengalaman kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel pengalaman kerja

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,485	1,997		6,251	,000
	Pengalaman Kerja (X)	,353	,056	,672	6,285	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada karyawan Bandungan Koffe kabupaten Semarang dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 12,485

Konstanta variabel Kompensasi (X): 0,353

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 12,485 + 0,353 X$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta 12,485, artinya kinerja pegawai pada 12,485 satuan, dengan ini asumsi kompensasi dalam keadaan konstan / tetap. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X) 0,353, artinya jika kompensasi meningkat maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai meningkat sebesar 0,353

5. Perbandingan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrument penelitian, maka dapat dilakukan analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, dimana dalam melakukan pengujian penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana, dengan menggunakan program SPSS relase 22 yang dapat dilihat pada tabel 4.10 dimanan : $Y = 12,485 + 0,353 X$

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan , akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bandungan Koffe kabupaten Semarang . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Islachul Fitri (2021) melakukan penelitian untuk menguji pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Adi Asri Hotel Pemuteran, hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja ber pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Adi Asri Hotel Pemuteran.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan .

Disini dapat dilihat bahwa dengan adanya pengalaman kerja yang baik yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja karyawan bisa lebih meningkat. kinerja karyawan yaitu loyalitas ,focus ,tepat waktu,target dan menghargai perusahaan dan pimpinan .

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kaffe Bandungan di Kabupaten Semarang .
2. Kinerja adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap loyal dan sesuai dengan tujuan perusahaan
3. Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS relase 22, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi : $Y = 12,485 + 0,353 X$
4. jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kaffe bandungan Kabupaten Semarang agar lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperluas wawasan, keterampilan, dan memberikan tantangan baru. dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Menciptakan lingkungan yang baik , setiap karyawan merasa dihargai, dihormati, dan memiliki kesempatan yang sama. Untuk mendorong kinerja karyawan .
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang pengalaman kerja karyawan yang mempengaruhi kinerjakaryawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Kinerja M, Pada K, Cafe A, Arifin M, Anwar S, Widyastuti E, et al. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam. 2023;09(02):296–307.
- [2]. Penerapan A, Kerja D, Kerja M, Sipayung MR, Sihombing M. PADA HIDDEN PLACE CAFE. 2022;1(7):626–36.
- [3]. Idrus MI, Idrus MI, Ismail M. Pengaruh Motivasi Kerja , Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2024;7:76–82.
- [4]. Mahaputra MR. Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. 2023;1(1):44–55.
- [5]. Bili W, Resmawan E, Kondorura D. PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP LAHAM KABUPATEN MAHAKAM ULU. 2018;6(3):465–74.
- [6]. Kerja PP, Kerja M, Yunus M. Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2020;
- [7]. Tuela MPS, Trang I, Uhing Y. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. J EMBA. 2019;7(4):5802–11.
- [8]. Paramarta V. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. J Ekon Ef. 2019;1(4):276.