

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEAHLIAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI TANGGUNG JAWAB KERJA  
DI PT. NIAGA KARYA ABADI SIDOARJO**

**Samsul Huda  
Fakultas Ekonomi Surabaya  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
Surabaya  
Email : [samsulhuda0596@gmail.com](mailto:samsulhuda0596@gmail.com)**

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh pengalaman kerja terhadap tanggung jawab kerja di PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (2) Untuk menguji dan menganalisa keahlian kerja karyawan terhadap tanggung jawab kerja di PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (3) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (4) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh keahlian kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (5) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (6) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja karyawan di PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (7) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh keahlian kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja karyawan di PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei dengan teknik penelitian sampel secara acak sederhana terdapat 75 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan data yang diambil adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan path analisis (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) pengaruh pengalaman kerja terhadap tanggung jawab kerja adalah sebesar -0,122. 2) pengaruh dari keahlian kerja terhadap tanggung jawab kerja adalah 0,337. 3) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,269. 4) pengaruh keahlian kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,213. 5) pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,426. 6) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja adalah sebesar 0,114. 7) pengaruh keahlian kerja terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja adalah sebesar -0,090.*

**Kata Kunci : pengalaman kerja, keahlian kerja, tanggung jawab, kinerja karyawan**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is (1) To test and analyze the effect of work experience on work responsibility at PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo (2) To test and analyze the employee's work expertise on work responsibility at PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (3) To test and analyze the effect of work experience on employee performance at PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (4) To test and analyze the effect of work skills on employee performance at PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (5) To test and analyze the effect of work responsibility on employee performance at PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (6) To test and analyze the effect of work experience on employee performance through employee work responsibility at PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. (7) To test and analyze the effect of employee expertise on employee performance through employee work responsibility at PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo. The approach in this study uses quantitative methods with survey methods with a simple random sample research technique there are 75 respondents. Data collection techniques using questionnaires, while the data taken are primary data and secondary data, while data analysis techniques are using path analysis (path analysis). The results showed that: 1) the effect of work experience on work responsibility was -0.122. 2) the effect of work expertise on work responsibility is 0.337. 3) the effect of work experience on employee performance is 0.269. 4) the influence of work skills on employee performance is -0,213. 5) the effect of work responsibility on employee performance is 0.426. 6) the effect of work experience on employee performance through work responsibility is 0.114. 7) the effect of work skills on employee performance through work responsibility is -0,090.*

**Keywords: work experience, work expertise, responsibility, employee performance**

### **A. PENDAHULUAN**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2015). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2014:13) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan

kemampuan sumber daya manusianya, karena hal itu merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Maka dari itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan bisa diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

PT. Niaga Karya Abadi atau disebut dengan J & T adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman logistik dan berbasis perkembangan system IT yang berdiri sejak Agustus 2015, pendirinya adalah mantan CEO OPPO Indonesia Mr. Jet Lee beserta pendiri OPPO internasional Mr. Tony Chen. J&T *Express* menggunakan *system* IT yang termutakhir untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. J&T *Express* juga menggandeng beberapa pihak dalam membangun infrastrukturnya. Dengan berafiliasi dengan Garuda Indonesia Cargo untuk jalur pengiriman udara, J&T *Express* juga menggandeng IDEA (*Indonesian E-Commerce Association*) sebagai asosiasi *e-commerce* di Indonesia dan Asperindo (Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Ekspres Indonesia). Selain itu J&T *Express* juga membangun kerja sama dengan *shopee* yang dinilai mampu mendorong pertumbuhan pengiriman J&T *Express*.

Pada tahun 2019 di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo menerima banyak keluhan yang masuk melalui kotak saran atau melalui web dari J & T di karenakan barang yang telat sampai ketujuan bahkan pada bulan maret terdapat keluhan yang masuk barangnya menghilang dan tidak ditemukan, kinerja buruk yang terjadi berdampak kepada kepercayaan konsumen masyarakat terhadap jasa pengiriman barang J & T khususnya di daerah sidoarjo. Karena keterlambatan pengiriman barang sangat tidak wajar seperti halnya yang terjadi pada satu bulan yang lalu terdapat keluhan yang masuk di karenakan pengiriman dari Jakarta – sidoarjo dalam 3 hari sudah di sidoarjo tetapi barang yang sudah masuk ke pergudangan J & T sidoarjo tidak segera dikirim dan estimasinya sampai 1 minggu barang baru dikirim.

Dengan adanya berbagai keluhan yang masuk dari pelanggan maka bagi PT. Niaga Karya Abadi perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan yang juga bisa diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang bisa menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja

yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah pengalaman kerja, keahlian kerja serta tanggung jawab kerja.

Menurut Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012 Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani Puspaningsih, 13:2014).

Sedangkan keahlian kerja Menurut Banmbang Wahyudi (2012 : 33) yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal
2. Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri.
3. Keterampilan social, yaitu seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain.

Menurut Mustari (2011:21) bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), Negara dan Tuhan. Menurut Agus (2012:25) tanggung jawab adalah "orang yang bisa melakukan kontrol internal sekaligus internal bahwa suatu keyakinan bahwa ia boleh mengontrol dirinya dan yakin bahwa kesuksesan yang dicapainya adalah hasil usahanya sendiri.

Penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, ketrampilan kerja dan tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti lain salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wanceslaus Bili (2013) dengan judul Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Adapun hasil dari penelitian ini adalah, pertama, ternyata kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham sangat meningkat. Hal ini dapat diketahui dari analisis variabel kinerja pegawai yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sangat baik. Kedua terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, dengan korelasi 0,049 ketiga, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Keempat, besarnya pengaruh pengalaman kerja adalah 4,9% yang berarti bahwa sisanya yang 95,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### a. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) definisi sampel yaitu sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling*, Menurut Sugiyono (2013:118) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan teknik yang di ambil yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:122) pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

## C. HASIL PENELITIAN

### a. Hasil Uji Validitas

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas (X1)**

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Skor_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,538**	,508**	,544**	,201	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,084	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	,538**	1	,498**	,449**	,420**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	,508**	,498**	1	,483**	,277*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,016	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	,544**	,449**	,483**	1	,334**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,003	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	,201	,420**	,277*	,334**	1	,628**
	Sig. (2-tailed)	,084	,000	,016	,003		,000
	N	75	75	75	75	75	75
Skor_Total	Pearson Correlation	,744**	,773**	,755**	,771**	,628**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variabel x1 memiliki nilai sinifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel x1 yang disebarakan kepada responden dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (X2)**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	Skor_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,504**	,863**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	,504**	1	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	75	75	75
Skor_Total	Pearson Correlation	,863**	,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber : Olah Data SPSS**

Berdasarkan tabel dihalaman sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variabel x2 memiliki nilai sinifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel x2 yang disebarakan kepada responden dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas (Z)**

**Correlations**

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Skor_Total
Z.1	Pearson Correlation	1	,472**	,618**	,317**	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,000
	N	75	75	75	75	75
Z.2	Pearson Correlation	,472**	1	,579**	,812**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
Z.3	Pearson Correlation	,618**	,579**	1	,484**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75
Z.4	Pearson Correlation	,317**	,812**	,484**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75
Skor_Total	Pearson Correlation	,738**	,876**	,833**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Z memiliki nilai sinifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Z yang disebarakan kepada responden dinyatakan valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Y**

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Skor_Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,634**	,522**	,364**	,340**	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,003	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	,634**	1	,286*	,412**	,381**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,013	,000	,001	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.3	Pearson Correlation	,522**	,286*	1	,093	,500**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013		,425	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.4	Pearson Correlation	,364**	,412**	,093	1	,410**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,425		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.5	Pearson Correlation	,340**	,381**	,500**	,410**	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75
Skor_Total	Pearson Correlation	,788**	,751**	,681**	,622**	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Y memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Y yang disebarkan kepada responden dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,780	Reliable
X2	0,670	Reliable
Z	0,827	Sangat Reliable
Y	0,764	Reliable

### c. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

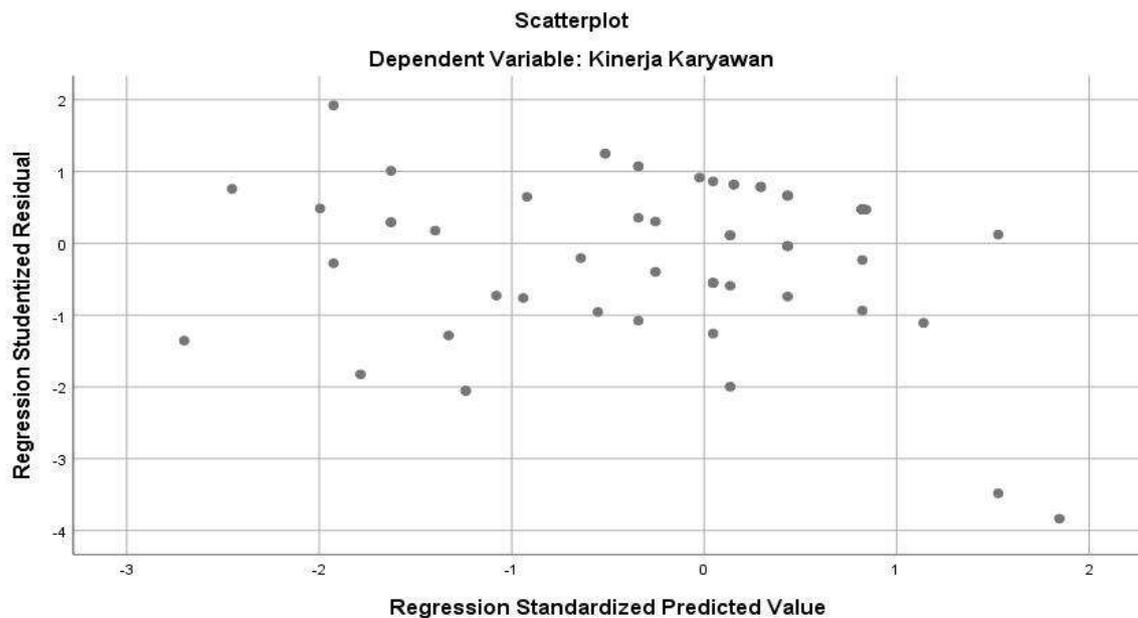
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	30,70
	Std. Deviation	20,593
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,073
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Dari grafik *Normal Probability Plot* dapat diketahui bahwanila signifikansnya adalah  $0,200 > 0,05$  yang artinya adalah data pada penelitian ini telah terdistribusi normal. Dengan demikian model regresi yang digunakan oleh peneliti layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### d. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan SPSS

Persamaan regresi pada penelitian ini merupakan persamaan homoskedastisitas, karena apabila diamati dari gambar diatas pola titik yang menyebar berada disekitar angka 0 dan penyebaran titik tidak berpola hal ini menandakan tidak terjadinya pola heteroskedastisitas.

#### e. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.13 Matrik Korelasi**

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Tanggung Jawab Kerja	Pengalaman Kerja	Keahlian Kerja	
1	Correlations	Tanggung Jawab Kerja	1,000	,110	-,291
		Pengalaman Kerja	,110	1,000	-,514
		Keahlian Kerja	-,291	-,514	1,000
	Covariances	Tanggung Jawab Kerja	,016	,002	-,011
		Pengalaman Kerja	,002	,016	-,020
		Keahlian Kerja	-,011	-,020	,091

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiras SPSS

1. Berdasarkan matriks korelasi tersebut, maka dapatlah diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9. Dengan demikian tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model penelitian ini.
2. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF yang diperoleh. Jika nilai toleransi kurang dari 1 (satu) dan nilai VIF antara 1 dan 10, maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Nilai toleransi dan VIF yang diperoleh untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.14 Collinearity Statistic**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,734	1,362
,681	1,469
,913	1,095

Sumber : Lampiran SPSS

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai-nilai toleransi yang diperoleh kurang dari 1, dan VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas antara 1 sampai dengan 10, sehingga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

#### f. Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 4.15 Nilai Durbin-Watson**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,450 <sup>a</sup>	,203	,169	1,438	,203	6,010	3	71	,001	1,761

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Kerja, Pengalaman Kerja, Keahlian Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran SPSS

Dari hasil pengujian SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai D-W adalah sebesar 1.751 (nilai antara 1,55 s.d 2,46) yang berarti data dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

**g. Hasil Uji t test Regresi I**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,004	2,682		5,595	,000
	Pengalaman Kerja	-,109	,117	-,122	-,936	,353
	Keahlian Kerja	,692	,269	,337	2,577	,012

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab Kerja

Pada koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap tanggung jawab kerja (Z) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0.353 > \text{Alpha } 5\% (0.05)$  dengan nilai t hitung sebesar  $-0,936$  lebih kecil daripada t tabel yaitu  $-0,936 < 1,665$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan keahlian kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap tanggung jawab kerja (Z) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,012 < \text{Alpha } 5\% (0,05)$  dengan nilai t hitung sebesar  $2,577$  lebih besar daripada t tabel yaitu  $2,577 > 1,665$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

**h. Hasil Uji t test Regresi II**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,705	3,459		3,673	,000
	Pengalaman Kerja	,275	,127	,269	2,176	,033
	Keahlian Kerja	-,501	,302	-,213	-1,659	,102
	Tanggung Jawab Kerja	,488	,127	,426	3,843	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,033 < \text{Alpha } 5\% (0,05)$  dengan nilai t hitung sebesar 2,176 lebih besar daripada t tabel yaitu  $2,176 > 1,665$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan keahlian kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,102 > 5\% (0,05)$  dengan nilai t hitung sebesar -1,659 lebih kecil daripada t tabel yaitu  $-1,659 > 1,665$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan tanggung jawab kerja (Z) berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 5\% (0,05)$  dengan nilai t hitung sebesar 3,843 lebih besar daripada t tabel yaitu  $3,843 > 1,665$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## i. Analisis Jalur Path

### 1. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Adapun hasil dari analisis jalur pada struktural 1 dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,294 <sup>a</sup>	,087	,061	1,336

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

b. Dependent Variable: Tanggung Jawab Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,183	2	6,091	3,414	,038 <sup>b</sup>
	Residual	128,484	72	1,784		
	Total	140,667	74			

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab Kerja

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,004	2,682		5,595	,000
	Pengalaman Kerja	-,109	,117	-,122	-,936	,353
	Keahlian Kerja	,692	,269	,337	2,577	,012

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab Kerja

1. Mengacu pada output regresi Model 1 pada bagian tabel *Coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1 adalah sebesar 0,353 lebih besar dari 0,05 Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap tanggung jawab kerja (Z). Sedangkan variabel keahlian kerja (X2) diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel keahlian kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap tanggung jawab kerja (Z)
2. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,087 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Z adalah 0,87% sementara sisanya 99,1 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{1-0,087} = 0,955$

## 2. Pengaruh Langsung Diirect Effect)

Adapun hasil dari analisis jalur pada struktural II dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450 <sup>a</sup>	,203	,169	1,438

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Kerja, Pengalaman Kerja, Keahlian Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,303	3	12,434	6,010	,001 <sup>b</sup>
	Residual	146,884	71	2,069		
	Total	184,187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Kerja, Pengalaman Kerja, Keahlian Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,705	3,459		3,673	,000
	Pengalaman Kerja	,275	,127	,269	2,176	,033
	Keahlian Kerja	-,501	,302	-,213	-1,659	,102
	Tanggung Jawab Kerja	,488	,127	,426	3,843	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel *Coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X1) = 0,033 lebih kecil dari 0,05. Yang artinya adalah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Dan variabel keahlian kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,102 lebih besar dari 0,05 yang artinya berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel tanggung jawab kerja (Z) berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel pengalaman kerja (X1) dan tanggung jawab kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel keahlian kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,203 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1 dan X2 melalui Z terhadap Y adalah sebesar 20,3% sementara sisanya 79,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai  $e^2 = \sqrt{1 - 0,203} = 0,892$ .

#### Nilai Analisis Jalur

1. (X1 → Z) Sebesar = -0,122
2. (X2 → Z) Sebesar = 0,337
3. (X1 → Y) Sebesar = 0,269
4. (X2 → Y) Sebesar = -0,213
5. (Z → Y) Sebesar = 0,426
6. (X1 → Z → Y) Sebesar  $(0,269) \times (0,426) = 0,114$
7. (X2 → Z → Y) Sebesar  $(-0,213) \times (0,426) = -0,090$

#### D. PEMBAHASAN

##### a. Pengalaman Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Tanggung Jawab Kerja di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap tanggung jawab kerja di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat pada koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa nilai signifikansinya  $0,353 > \text{Alpha } 5\% (0,05)$  dengan nilai pengaruhnya sebesar -0,122 yang artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap tanggung jawab kerja.

Dan dilihat dari gambaran lapangan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tidak meningkatkan rasa tanggung jawab kerja para karyawan ada faktor lain yang mampu mempengaruhi tanggung jawab kerja dan hal itu harus sangat diperhatikan karena jika karyawan melakukan kesalahan

misal barang rusak atau barang hilang maka akan menjadi tanggung jawab karyawan untuk mengganti barang-barang yang rusak atau hilang itu, kehatian-hatian harus menjadi hal yang sangat diperhatikan meskipun terkadang masih saja ada karyawan yang menghilangkan barang pesanan dan wajib untuk menggantinya. Hal hal seperti itu dapat berdampak buruk bagi perusahaan serta harus meminimalisir hal tersebut.

**b. Keahlian Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Tanggung Jawab Kerja di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keahlian kerja berpengaruh signifikan terhadap tanggung jawab kerja di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat pada koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa nilai signifikansinya  $0,012 < \text{Alpha } 5\% (0.05)$  dengan nilai pengaruhnya sebesar 0,337 yang artinya keahlian kerja berpengaruh signifikan terhadap tanggung jawab kerja.

Dilihat dari gambaran kondisi di perusahaan keahlian kerja mampu mempengaruhi tingkat tanggung jawab kerja para karyawan yang artinya semakin meningkat keahlian kerja maka akan mempengaruhi tanggung jawab kerja. Dengan adanya keahlian kerja yang bagus dari karyawan maka pekerjaan akan berjalan dengan baik dan benar serta mampu bertanggung jawab atas target yang diberikan serta bertanggung jawab juga atas waktu kerja yang ditentukan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Angga Faizal Syahrul, 2019. Program studi manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi mahardhika surabaya. Dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Melalui Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo". Dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel karakteristik individu terhadap etos kerja adalah sebesar 0,300 yang artinya adanya pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja karyawan.

**c. Pengalaman Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat pada koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa nilai signifikansinya  $0,033 < \text{Alpha } 5\% (0.05)$  dengan nilai pengaruhnya sebesar 0,269 yang artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat kondisi lapangan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan memberikan kemudahan-kemudahan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Decky Candra Devischa, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 63 No. 1 Oktober 2018. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Dengan hasil penelitian variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Z) yang menunjukkan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,365.

**d. Keahlian Kerja Tidak Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keahlian kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Dapat dilihat juga pada uji regresi koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa nilai signifikansinya  $0,102 > \text{Alpha } 5\% (0.05)$  dengan nilai pengaruhnya sebesar  $-0,213$  yang artinya keahlian kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dilihat kondisi di lapangan para karyawan memiliki kemampuan masing-masing dalam menyelesaikan tugasnya dan hal ini tidak mempengaruhi faktor meningkatnya kinerja karyawan ada hal lain atau aspek yang lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Angga Faizal Syahrul, 2019. Program studi manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi mahardhika surabaya. Dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Melalui Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh parsial variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar  $-0,120$ . Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo.

**e. Tanggung Jawab Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Dapat dilihat juga pada uji regresi koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa nilai signifikansinya  $0,000 > \text{Alpha } 5\% (0.05)$  dengan nilai pengaruhnya sebesar  $0,426$  yang artinya tanggung jawab kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Jika para karyawan bekerja dengan rasa tanggung jawab kerja yang tinggi dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi serta memperhatikan waktu yang telah ditentukan maka hal itu akan membuat kinerja para karyawan menjadi lebih meningkat serta akan berdampak positif terhadap perusahaan PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Decky Candra Devischa, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 63 No. 1 Oktober 2018. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Z) yang menunjukkan nilai koefisien jalurnya sebesar  $0,355$

**f. Pengalaman Kerja Berpengaruh Melalui Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Para karyawan yang bekerja jika memiliki pengalaman yang cukup banyak maka akan bekerja dengan baik dan dengan hati-hati serta meminimalisir kesalahan yang dilakukan hal akan berdampak juga terhadap tingkatan tanggung jawab kerja para karyawannya dan hal ini akan juga berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan semakin membaik serta akan menguntungkan perusahaan PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.

Dilihat juga dari hasil uji regresi berganda perkalian antara pengaruh langsung dan tidak langsungnya yaitu sebagai berikut  $(0,269) \times (0,426) = 0,114$  Dengan ini menunjukkan bahwa pengaruhnya pengalaman kerja adalah sebesar 0,114 terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Febrio Lengkong, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi 2019. Dengan judul pengaruh ketrampilan, pengalaman dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh melalui tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruhnya sebesar 0,219 terhadap kinerja karyawan

**g. Keahlian Kerja Tidak Berpengaruh Melalui Tanggung Jawab Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo.**

Hasil penelitian ini menunjukkan keahlian kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja. Dalam kondisi dilapangan dapat dilihat para karyawan yang memiliki keahlian kerja itu tidak akan mempengaruhi rasa tanggung jawab kerja malah bisa menjadikan karyawan kurang kehati-hatian dalam menjalankan tugasnya dan hal ini akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Diapat dilihat juga dari hasil uji regresi berganda perkalian antara pengaruh langsung dan tidak langsungnya yaitu sebagai berikut Sebesar  $(-0,213) \times (0,426) = -0,090$ . Dengan ini menunjukkan bahwa pengaruh keahlian kerja adalah sebesar -0,090 terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja.

Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Febrio Lengkong, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi 2019. Dengan judul pengaruh ketrampilan, pengalaman dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keahlian kerja tidak berpengaruh melalui tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruhnya sebesar -0,173 terhadap kinerja karyawan.

## **E. KESIMPULAN**

Dari serangkaian pembahasan yang telah di ulas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa rumusan masalah yang berbunyi :

1. Pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap tanggung jawab kerja di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Jadi untuk pengalaman kerja

tidak akan mempengaruhi tingkatan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dengan baik dan benar.

2. Keahlian kerja berpengaruh signifikan terhadap tanggung jawab kerja di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Jika karyawan memiliki keahlian kerja yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka hal itu akan mempengaruhi tingkatan rasa tanggung jawab kerja para karyawan karena dengan adanya keahlian kerja maka akan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan profesional sesuai yang diharapkan perusahaan.
3. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Bahwa jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang Baik akan mampu meningkatkan tingkatan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.
4. Keahlian kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Bahwa jika karyawan memiliki keahlian kerja yang baik hal ini tidak akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.
5. Tanggung jawab kerja berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Bahwa jika karyawan memiliki keahlian kerja yang baik hal ini akan sangat mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.
6. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Bahwa jika pengalaman kerja karyawan banyak maka hal itu akan mempengaruhi rasa tanggung jawab atas kerjaan yang diberikan serta membuat karyawan menjadi bekerja semakin profesional dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan memiliki pengalaman kerja yang baik hal ini tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan ada sebab lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.
7. Keahlian kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerja di PT Niaga Karya Abadi Sidoarjo. Bahwa jika keahlian kerja yang dimiliki karyawan tidak mampu mempengaruhi baik dalam tanggung jawab ataupun dalam hal kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.