

**PENGARUH KARYAWAN *FRESH GRADUATE* DAN
KARYAWAN *EXPERIENCE* TERHADAP KINERJA
PT. KURNIA RIZKI JAYA LESTARI
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Oleh :

**ANJAS FRANZKY
2021110022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2024/2025**

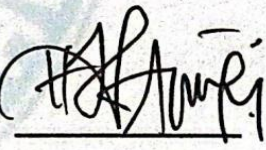
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih

Disusun Oleh :
Nama : Anjas Franzky
NIM : 2021110022
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. <u>Amandin, S.Pt, M.Si</u> Pembimbing I	<u>21/07/25</u>	
2. <u>Herlina, S.Pd, M.Pd</u> Pembimbing II	<u>21 Juli '25</u>	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.Si.
NIDN. 0207088802



LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih

Disusun Oleh :
Nama : Anjas Franzky
NIM : 2021110022
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,
Ketua Penguji

Amandin, S.Pt, M.M.
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji I

Resi Marina, S.E. M.Si.
NIDN. 0226067702

Anggota Penguji II

Zakaria Harahap, S.E.I, M.H.I.
NIDN. 0220107905

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt, M.M.
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anjas Franzky
NIM : 2021110022
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama Lembaga saya mendapat gelar keserjanaan.

Prabumulih, 10 Mei 2025
Yang membuat pernyataan



Anjas Franzky
NIM. 2020120014

MOTO DAN PERSEMBAHAN

”Diantara Semua Ketidakpastian, Berharaplah Melalui doa. *allah is truly with those who are patient*”

-Anjas Franzky-

PERSEMBAHAN

Tiada lembaran Skripsi yang paling indah dalam laporan Skripsi ini kecuali lembaran persembahan, Bismillahirrahmanirrahim Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu Hera Herma Wati, wanita hebat dan cantik yang selalu berjuang untuk anaknya, tahun 2016 sebelum ayah wafat beliau menitip pesan “Selesaikan sekolah Anjas, jika ada rezeki kuliahkan dia”. Skripsi ini menjadi saksi bisu betapa setianya ibu kepada ayah, cinta yang amerta dan asmaraloka menyanjung kalian. Terimakasih sudah menjadi *perfect mom*.
2. Alm. Ayah Bastomi laki-laki yang menjadi panutan saya walaupun saya tidak banyak waktu di samping ayah, yang selalu saya ingat beliau selalu menanamkan sifat disiplin ”tidak boleh nonton tv sebelum pr selesai” Beliau mengajarkan untuk tanggung jawab dan selesaikan apa yang sudah menjadi tugas kita. Berkat didikan itu penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, Terimakasih ayah you are my role model.
3. Saudara perempuan saya inthan inne frasistha dan anggun kris cindy hal terindah yang diberikan tuhan melalui kedua orang tua saya yaitu kalian. dua wanita cantik yang selalu support dibalik layar, menjadi teman liburan, tempat curhat, tempat mengadu, dan juga menjadi donatur pribadi saya. Terimakasih hingga saat ini kalian masih berada disisiku , burung tidak akan bisa terbang tanpa kedua sayapnya.

**PENGARUH KARYAWAN *FRESH GRADUATE* DAN KARYAWAN
EXPERIENCE TERHADAP KINERJA PT. KURNIA RIZKI
JAYA LESTARI KOTA PRABUMULIH**

Oleh:

Anjas Franzky

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih

Email: franzk्यानjas@gmail.com

ABSTRAK

Anjas Franzky, Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih, (Di bawah bimbingan Bapak Amandin, S.Pt., M.M. dan Mam Herlina S.Pd., M.Pd).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Dampak Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dari seluruh karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dampak Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 20,743 + (0,267) X_1 + (0,367) X_2$ Dampak Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. $0,000 < 0,05$. Terdapat Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian Kota Prabumulih dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kinerja, Karyawan Fresh Graduate Dan Karyawan Experience

ABSTRACT

Anjas Franzky, The Influence of *Fresh Graduate* Employees and *Experience Employees* on the Performance of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih, (Under the guidance of Mr. Amandin, S.Pt., M.M. and Mam Herlina S.Pd., M.Pd).

This study aims to find out whether there is an Impact of *Fresh Graduate* Employees and *Experience* Employees on the Performance of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. The population and sample in this study were 80 people from all employees of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 26.

The results of this study show that the impact of *fresh graduate* employees and *experience employees* on the performance of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. With a significant F of $0.000 < 0.05$. Multiple linear regression equation $Y = 20.743 + (0.267) x_1 + (0.367) x_2$ the impact of *fresh graduate* and *experience employees* on the performance of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. $0.000 < 0.05$. There is an Impact of Work Environment and Work Ethic on the Performance of Civil Servants at the Prabumulih City Agriculture Office with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Performance, Fresh Graduate Employees And Experience Employees

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang Berjudul **”Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Aamiin.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya Ibu Hera herma wati & ayah saya Alm.Bastomi yang selalu memberi saya support dari segala aspek yang saya butuhkan sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini.

2. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Pembimbing I sekaligus Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini
3. Mam Herlina, S.Pd., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Hari Susilo, ST. selaku direktur utama PT. Kurnia rizky jaya lestari kota Prabumulih beserta jajaran yang telah memberikan izin untuk keperluan penelitian ini.
5. Bapak/Ibu karyawan PT. Kurnia rizky jaya lestari Kota Prabumulih yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
6. Ibu Rona anggraini S.p., M.Si selaku dosen yang sudah memberikan bantuan dan arahan saat melakukan penelitian ini.
7. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
8. Bapak Haidir Wady, S.E., M.Si. selaku Ketua Yayasan Pendidikan Prabumulih.
9. Bapak Ajabar, S.IP., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
10. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
11. Saudara tercinta saya Intha Ine Frasistha & Anggun Kris cindy yang selalu memberi support sekaligus menjadi donatur pribadi saya sehingga bisa menyelesaikan penelitian ini.

12. Seluruh teman seperjuangan di kelas Manajemen A Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
13. Sahabat tercinta yang sudah berjuang dari semester awal sampai saat ini grup “Boystoman” yaitu: Aan, Aldy, Agus, Fikri, Randa dan Yansa.

Prabumulih, 24 November 2024

Penulis

Anjas Franzky



DAFAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Teori	8
2.1.1 Karyawan <i>Fresh Graduate</i>	8
2.1.1.1 Definisi Karyawan <i>Fresh Graduate</i>	8
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan <i>Fresh Graduate</i>	10
2.1.1.3 Indikator Karyawan <i>Fresh Graduate</i>	11

2.1.2 Karyawan <i>Experience</i>	12
2.1.2.1 Definisi Karyawan <i>Experience</i>	12
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan <i>experience</i>	13
2.1.2.3 Indikator Karyawan <i>Experience</i>	14
2.1.3 Kinerja	15
2.1.3.1 Definisi Kinerja.....	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Kinerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Metode Dan Desain Penelitian	21
3.1.1 Metode Penelitian	21
3.1.2 Desain Penelitian	21
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	22
3.3 Jenis Data Dan Sumber Data	22
3.3.1 Jenis Data.....	22
3.3.2 Sumber Data	23
3.4 Populasi Dan Sampel.....	24
3.4.1 Populasi.....	24
3.4.2 Sampel	24
3.4.3 Variabel Penelitian	24
3.4.3.1 Variable Bebas (<i>Independent variable</i>).....	25
3.4.3.2 Variabel Dependen (<i>Dependen Variable</i>).....	25

3.5 Definisi Operasional variabel	26
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5.2 Instrumen Penelitian	28
3.6 Proses Pengembangan Instrumen	29
3.6.1 Uji Validitas	29
3.6.2 Uji Reabilitas	30
3.7 Uji Asumsi Klasik	30
3.7.1 Uji Normalitas.....	30
3.7.2 Uji Heterokedastisitas	31
3.7.3 Uji Multikolinearitas	32
3.8 Uji Regresi Linier Berganda.....	32
3.9 Uji Hipotesis	33
3.9.1 Uji Kelayakan Parsial (Uji t).....	33
3.9.2 Uji F (Simultan).....	33
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	34
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1 Sejarah PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.....	35
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih...	37
4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi Perusahaan	38
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	40
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	43
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	44
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan <i>Fresh Graduate</i> (X1).....	44
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan <i>Experience</i> (X2)	47
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perusahaan (Y).....	49
4.4 Data Hasil Penelitian	51
4.4.1 Uji Validitas	51
4.4.2 Uji Reliabilitas	54
4.5 Uji Asumsi Klasik	55
4.5.1 Uji Normalitas.....	55
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	57
4.5.3 Uji Multikolinieritas.....	58
4.6 Uji Regresi Linear Berganda	60
4.7 Uji Hipotesis	61
4.7.1 Uji t (Persial).....	61
4.7.2 Uji F (Simultan)	63
4.7.3 Uji Koefien Determinasi (R ²).....	64
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
4.8.1 Pengaruh Karyawan <i>Fresh Graduate</i> Terhadap Kinerja Perusahaan.....	65
4.8.2 Pengaruh Karyawan <i>Experience</i> Terhadap Kinerja Perusahaan	66
4.8.3 Pengaruh Karyawan <i>Fresh Graduate</i> Dan Karyawan <i>Experience</i> Terhadap Kinerja Perusahaan	66
KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66

DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	18
Table 3.1 Definisi Oprasional.....	26
Tabel 3.2 Skala Likert	29
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja	42
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Penghasilan.....	43
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan <i>Fresh Graduate</i> (X1)	44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan <i>Experience</i> (X2).....	47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perusahaan (Y)	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Karyawan <i>Fresh Graduate</i> (X1)	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Karyawan <i>Experience</i> (X2).....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Perusahaan (Y).....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Karyawan <i>Fresh Graduate</i> (X1)	54
Tabel 4.12 Hail uji normalitas	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji T	62
Tabel 4.16 Hasil Uji F	63
Tabel 4.17 Hasil Uji R ²	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari.....	38
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 data karyawan	74
Lampiran 2 kuesioner penelitian	77
Lampiran 3 data tabulasi responden.....	83
Lampiran 4 Data Hasil Penelitian	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Wibowo (dalam Fahrul 2021:35) sumber daya manusia sebagai karyawan yang siap mampu siap dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan, bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusinya terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sedangkan menurut Fahrul (2021:183) Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Berapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit untuk mencapai tujuan-tujuan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, hal ini dimaksud agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya tujuan pencapaian organisasi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menjadikan perusahaan lebih

maju sehingga kinerja meningkat. Kemajuan sebuah perusahaan tidak lepas dari peran karyawannya, Menurut Hasibuan (2019:57), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik akan lebih mudah untuk mencapai tujuan kedepannya, di dalam perusahaan karyawan di bagi menjadi dua, pertama karyawan yang *fresh graduate* dan karyawan yang *experience*.

Karyawan *fresh graduate* merupakan karyawan yang baru menyelesaikan Pendidikan 1-2 tahun baik itu dari tingkat SMA sederajat atau tingkat perguruan tinggi. Karyawan *fresh graduate* belum memiliki pengalaman sama sekali dunia pekerjaan, Pada awal perjalanannya, ada beberapa hal yang harus dihadapi saat mencari pekerjaan untuk *fresh graduate*, karena kebanyakan pekerjaan membutuhkan pengalaman kerja yang relevan. Meskipun demikian, banyak perusahaan juga menyediakan kesempatan bagi *fresh graduate* untuk memulai karir mereka melalui program magang atau pelatihan khusus. Selanjutnya perusahaan juga memiliki karyawan *experience* yaitu tenaga kerja yang sudah berpengalaman dalam bidangnya, biasanya mereka sudah menekuni pekerjaan itu selama 3-5 tahun.

Karyawan *experience* jika mereka pindah dari perusahaan a ke Perusahaan b mereka tidak perlu menerima pelatihan khusus karena sudah memiliki sertifikasi kerja di bidang tersebut jadi perusahaan baru tidak khawatir dengan kinerjanya untuk perusahaan. Karyawan *Experience* atau karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang

tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2019:22). Pernyataan ini juga sependapat dengan Hasibuan (2020:45) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalamannya, kecakapan dan waktu serta kesungguhan". Dalam meningkatkan kinerja perusahaan peran karyawan menjadi hal yang paling berpengaruh. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain di antaranya kualitas karyawan dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan,dkk, 2019:55).

Berdasarkan fenomena yang terjadi karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* memiliki karakteristik yang berbeda mulai dari keterampilan maupun pemikiran masing-masing memiliki tantangan yang berbeda. Salah satu contohnya yaitu karyawan *fresh graduate* biasanya mengalami kesulitan dalam beradaptasi dan bersosialisasi karena perbedaan antara dunia akademis dan profesional. Sedangkan karyawan *experience* mereka sudah memahami secara rinci tentang pekerjaan sehingga tantangan mereka bagaimana agar selalu memotivasi diri untuk

berkembang seperti mempelajari teknologi atau prosedur kerja baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam konteks ini, terdapat dua kategori karyawan yang sering menjadi perhatian perusahaan: karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience*. Masing-masing kelompok ini memiliki karakteristik, kelebihan, dan tantangan yang berbeda, yang dapat memengaruhi kontribusi mereka terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti fenomena ini, maka dari itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat perumusan masalah yang diambil yaitu:

1. Bagaimana pengaruh karyawan *fresh graduate* terhadap kinerja di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh karyawan *experience* terhadap kinerja di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih ?
3. Bagaimana pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh informasi data dan informasi yang tepat. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh karyawan *fresh graduate* terhadap kinerja di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih?
2. Mengetahui pengaruh karyawan *experience* terhadap kinerja di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih ?
3. Mengetahui pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih ?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang di terapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi dan refrensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan pengetahuan dengan judul yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan: Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT Kurnia Rizky Jaya Lestari dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

- b. Bagi Karyawan: Penelitian ini dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap kinerja perusahaan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya: Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun untuk mempermudah penyusunan skripsi, terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis memberikan penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menguraikan penjelasan teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis sumber data, Teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi konsep operasional variable dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian, gambaran umum objek penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini terdapat kesimpulan atas hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan Perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Karyawan *Fresh Graduate*

2.1.1.1 Definisi Karyawan *Fresh Graduate*

Menurut Sugiyono,dkk (2022:58) karyawan adalah aset yang keberhasilan kinerjanya sangat berpengaruh pada pertumbuhan perusahaan. Mereka menggunakan pendekatan balanced scorecard untuk menilai kinerja karyawan di perusahaan ini dan menemukan bahwa indikator kinerja utama (KPI) dapat digunakan untuk memantau dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan karyawan *fresh graduate* merupakan istilah yang seringkali digunakan pada seseorang yang baru lulus dan belum memiliki pengalaman kerja. *Fresh graduate* dapat berarti lulus dari sekolah maupun lulus dari kuliah, yang sebelumnya belum pernah bekerja. Namun, banyak pendapat yang mengatakan bahwa sebutan *fresh graduate* ditujukan untuk orang yang telah lulus dari perguruan tinggi kurang dari satu tahun.

Fresh graduate adalah golongan mahasiswa yang baru menyelesaikan studi sarjana dengan pengalaman kerja terbatas. Nindytasari,dkk (dalam Dian Novita rahmadani 2022:57). Sehingga untuk masuk kedalam dunia kerja menjadi tantangan yang sangat serius bagi *fresh graduate*. *Fresh graduate* juga secara tidak langsung dituntut untuk mendapatkan bidang karier yang layak sesuai skill dan ilmu yang telah didapat selama studi sarjana.

Menurut Rizka Dinanti dkk, (2024:46) *fresh graduate* dapat didefinisikan sebagai seseorang yang tidak lama lulus dari sebuah pendidikan SMA sederajat dan perguruan tinggi baik dalam gelar sarjana ataupun diploma. Istilah ini seringkali merujuk pada individu yang belum memiliki pengalaman kerja yang signifikan atau belum pernah bekerja dalam industri atau profesi tertentu. Sehingga sekarang kita sudah paham bahwa *fresh graduate* artinya lulusan baru yang belum punya pengalaman kerja.

Fresh graduate merupakan lulusan perguruan tinggi (diploma atau sarjana) yang baru lulus dalam rentang periode hingga 6 bulan sejak wisuda dan resmi mendapatkan ijazah. Monica (dalam Linda ernawati et al 2023:92). Pendapat ini juga selaras menurut Linda ernawati et al (2023:93) *fresh graduate* yaitu individu yang telah menyelesaikan tugasnya sebagai pelajar dalam menempuh suatu pendidikan di perguruan tinggi. Seorang *fresh graduate* akan dihadapkan pada dinamika yang sebenarnya dalam kehidupan yaitu bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas seseorang dianggap sebagai *fresh graduate* selama beberapa tahun setelah mereka lulus. Waktu yang tepat untuk tidak lagi dianggap sebagai *fresh graduate* bervariasi tergantung pada industri dan perusahaan yang dilamar. Secara umum, seseorang mungkin dianggap sebagai lulusan baru selama beberapa tahun setelah menyelesaikan pendidikan mereka, biasanya sekitar 1 hingga 3 tahun. Setelah melewati periode tersebut dan telah mengumpulkan pengalaman kerja yang signifikan, seseorang mungkin tidak lagi dianggap sebagai lulusan baru. Namun, ini bukan aturan yang tetap, dan penggunaan istilah ini dapat berbeda-beda di berbagai sektor dan perusahaan.

Penting untuk diingat, bahwa fokus seharusnya bukan hanya pada gelar atau status sebagai lulusan baru, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan pengalaman kerja yang dapat mendukung perkembangan karir seseorang.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan *Fresh*

Graduate

Menurut Sufian (dalam Leong 2023:141) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan *fresh graduate* sebagai berikut:

1. Rasa takut akan hukuman

Rasa takut akan hukuman adalah perasaan khawatir, cemas, atau takut yang muncul pada seorang karyawan *fresh graduate* ketika seseorang merasa ada kemungkinan mendapatkan konsekuensi atau sanksi sebagai akibat dari tindakan tertentu. Perasaan ini bisa dipicu oleh berbagai macam hal, seperti pelanggaran aturan, norma sosial, atau hukum, dan sering kali berfungsi sebagai pengendali perilaku karyawan *fresh graduate* untuk menghindari perbuatan yang dianggap salah atau tidak pantas.

2. Kekhawatiran kehilangan pekerjaan

Faktor ini merupakan lanjutan dari perasaan sebelumnya karyawan *fresh graduate* akan merasa Kekhawatiran kehilangan pekerjaan, perasaan takut atau cemas yang dirasakan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras atau mencari cara untuk meningkatkan keterampilan mereka agar lebih bernilai bagi Perusahaan

3. Sosialisasi budaya di perusahaan

Karyawan *fresh graduate* harus paham dengan Sosialisasi budaya dalam Perusahaan, yaitu proses di mana nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diinginkan perusahaan diperkenalkan dan ditanamkan pada karyawan, terutama yang baru, agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami harapan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Karyawan *Fresh Graduate*

Menurut cholid (2021:13) Indikator karyawan *fresh graduate* sebagai berikut:

1. Percaya diri

Kepercayaan diri juga mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan dalam sebuah pekerjaan. Meliputi kesanggupan karyawan *fresh graduate* dalam melakukan pekerjaan.

2. Integritas

Integritas dalam dunia pekerjaan adalah sikap dimana seseorang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya, mengerjakannya dengan penuh profesionalitas dan menjauhkannya dari kepentingan pribadi.

3. Kemampuan berkomunikasi

Skill komunikasi adalah serangkaian kemampuan untuk menerima, mengolah, dan menyampaikan informasi secara efektif dan bisa diterima dengan baik oleh pihak lain.

4. Kemampuan bersosialisasi

Kemampuan bersosialisasi adalah hubungan dengan dua individu atau lebih yang ditandai dengan kemampuan beradaptasi dan proses pembentukan

individu untuk belajar menyesuaikan diri, bagaimana cara memberikan kontribusi untuk perusahaan.

2.1.2 Karyawan *Experience*

2.1.2.1 Definisi Karyawan *Experience*

Morgan (2019:48) karyawan *experience* merupakan semua interaksi yang dialami karyawan selama bekerja di perusahaan, yang akhirnya membentuk bagaimana mereka merasakan pekerjaan dan perusahaannya secara keseluruhan. Pengalaman karyawan yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, retensi, dan kinerja mereka, sementara pengalaman negatif bisa berakibat pada turnover yang tinggi dan produktivitas yang menurun. Silvia,dkk (2019:2245) pengalaman kerja berkaitan juga dengan kecakapan dan kemampuan pegawai untuk menjalankan tanggung jawab mereka. Pengalaman kerja bukan hanya dilihat dari keterampilan, kemampuan dan juga keahlian seorang pegawai namun ditinjau juga dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja dalam sebuah lembaga.

Pengalaman kerja adalah suatu proses yang dialami oleh individu SDM yang dapat membentuk serangkaian sikap dan perilaku dalam menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan tuntutan proses yang dialami (Syafuruddin 2023:300). Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya Muslim dkk, (dalam syafuruddin 2023:298). Menurut Indra basari (2021:6) 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

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa karyawan *experience* adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja baik di perusahaan tempat dia bekerja, maupun di perusahaan sebelumnya. Karyawan *experience* pada dasarnya sudah mengerti apa yang harus dikerjakan untuk perusahaan tanpa harus ada bimbingan khusus, biasanya karyawan yang sudah berpengalaman ini sudah bekerja di bidang tersebut selama 2-3 tahun.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan *experience*

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan *experience* menurut Hani, Handoko (dalam Indra Basari 2021), yaitu:

1. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan

2.1.2.3 Indikator Karyawan *Experience*

Ada beberapa Indikator karyawan *experience* yang dikemukakan oleh Foster (dalam Indra Basari 2021), yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

3. keterampilan yang dimiliki

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. 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.

4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

5. Gaji

Gaji merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri untuk karyawan, seperti peningkatan gaji, serta menjadikan karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. (Nurwahyuni 2022:2). Dari pemaparan tersebut kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian seorang karyawan dari kegiatan pemenuhan tanggung jawabnya dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2020:4) kinerja perusahaan dapat diartikan sebagai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan output yang diinginkan dengan sumber daya yang ada. Hal ini mencakup berbagai dimensi, seperti kinerja finansial, kinerja operasional, dan kinerja sumber daya manusia.

Fajria, dkk. (2021:44) menyatakan karyawan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas untuk perusahaan. Kinerja sesuai dengan tujuan strategis atau jangka panjang sebuah perusahaan yaitu untuk menjaga keberlangsungan usahanya, perusahaan akan berusaha sebisa mungkin untuk dapat memberikan performa

terbaiknya. Performa tersebut tercermin dari kinerja perusahaan yang berhasil dicapai periode tertentu (Dian,dkk 2023:1071).

Dari beberapa pengertian di atas kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dan ketrampilan para karyawan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Chatab (Dalam kinerja karyawan:2021):

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

3. Dukungan Organisasi (*organization support*)

Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Terkait dengan indikator kinerja karyawan yang dapat menggambarkan kinerja karyawan, ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

6. Profit / Keuntungan

keuntungan setelah pendapatan dikurangi semua pengeluaran dan biaya, misalnya pajak. Profit juga dapat dikatakan sebagai laba yang merupakan

tujuan utama bisnis. Laba yang diperoleh perusahaan akan digunakan untuk berbagai kepentingan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

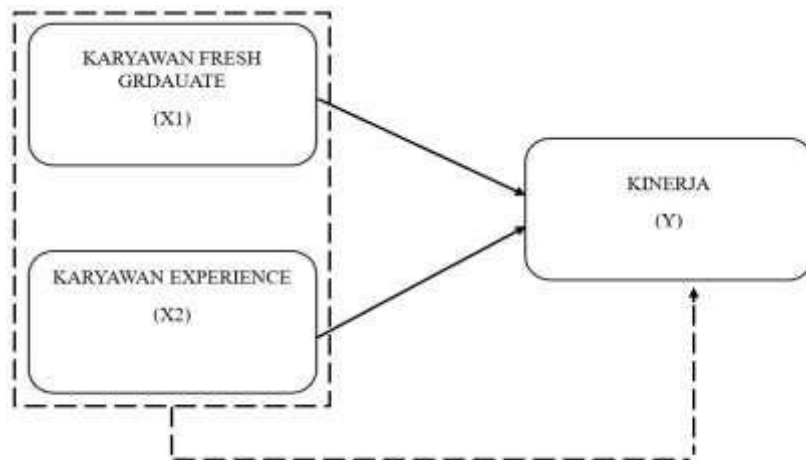
No	Nama	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Amara Kirani (2023)	Pengaruh Pengalam-an Kerja, Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja perusahaan	Metode yang di-gunakan yaitu me-tode kuantitatif	Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pen-didikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ki-nerja karyawan secara parsial
2	Syafruddin Kitta (2023)	Pengaruh karyawan berpengalaman dan tidak berpengalaman terhadap kinerja perusahaan	Metode yang di-gunakan yaitu me-tode kuantitatif	Hasil penelitian me-nunjukkan Secara par-sial Variabel karyawan berpengalaman berpe-ngaruh signifikan ter-hadap kinerja perusah-an. Variabel karyawan tidak berpengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

3	Chalid (2021)	Tingkat kompetensi mahasiswa fresh graduate dalam menghadapi tantangan dunia kerja	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif	Mahasiswa fresh graduate untuk saat ini masih menghadapi tantangan berupa kesulitan bersosialisasi namun ada mahasiswa yang sudah mendapatkan pembekalan bersosialisasi dari organisasi kampus
4	Indra basari (2021)	Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. centra multi karya bandung	Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif	Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Yeni sitta dzakiyati (2020)	Pengaruh beban kerja karyawan fresh graduate terhadap kinerja Lembaga koprasi	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif	Beban kerja karyawan fresh graduatr berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melakukan studi. Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > = Parsial
 - - - - -> = Simultam

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1: Diduga karyawan *fresh graduate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih

H2: Diduga karyawan *experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih

H3: Diduga karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2021:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2021:207) metode statistik deskriptif adalah digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang ditelusuri seperti mengumpulkan data, menganalisis, mengelola dan menerapkan data dalam pengujian hipotesis statistik. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan yang dipengaruhi dan mempengaruhi antar variabel, yaitu karyawan *fresh graduate* (X1) karyawan *experience* (X2) dan kinerja (Y).

3.1.2 Desain Penelitian

Menurut Setiaroni (2019), Desain penelitian merupakan suatu proses rancangan penelitian yang akan digunakan oleh penulis, desain penelitian yang

digunakan oleh penulis ialah penelitian kausal. Kausal merupakan suatu hubungan yang bersifat sebab-akibat, dimana variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen. Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancangan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian ini yaitu non-eksperimen atau deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mendiskripsikan atau menggambarkan fakta-fakta mengenai populasi secara sistematis dan akurat.

Dalam penelitian deskriptif fakta-fakta hasil penelitian sering digunakan atau dilanjutkan dengan dilakukannya penelitian analitik (proses pengumpulan data hasil analisis untuk diprestasikan). Desain atau rancangan penelitian deskriptif dibedakan menjadi dua, yaitu desain studi kasus dan desain penelitian survey. Penelitian ini merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Jl. Kol deni efendy, RT 10/RW 03 No. 420. Wonosari Prabumulih utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 hingga selesai sampai dengan maret 2025.

3.3 Jenis Data Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gambar, skema dan tidak dapat dihitung karena bukan merupakan angka. Data kualitatif merupakan data pendukung yang dapat diperoleh melalui wawancara,

diskusi, analisis dokumen atau observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung atau diukur secara langsung. Data ini biasanya berupa informasi ataupun penjelasan yang dituangkan dalam bentuk angka.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini salah satu sumber data yang diperoleh penelitian yaitu data primer. Data primer merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung oleh penelitian tanpa melalui perantara atau langsung dari tempat objek penelitian dilakukan. Menurut Sugiyono (2020). Penelitian menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informal 22 wawancara secara langsung di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2020:126). Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan sebanyak 80 orang diantaranya karyawan *fresh graduate* 32 orang dan karyawan *experience* 48 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2020:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan data, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25% sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih.

3.4.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan variabel

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *independent variable* dan *dependent variable*.

3.4.3.1 Variable Bebas (*Independent variable*)

1. Karyawan *Fresh Graduate* (X1)

Menurut Rizka Dinanti et al, (2024) *fresh graduate* dapat didefinisikan sebagai seseorang yang tidak lama lulus dari sebuah pendidikan SMA sederajat dan perguruan tinggi baik dalam gelar sarjana ataupun diploma. Istilah ini seringkali merujuk pada individu yang belum memiliki pengalaman kerja yang signifikan atau belum pernah bekerja dalam industri atau profesi tertentu. Sehingga sekarang kita sudah paham bahwa *fresh graduate* artinya lulusan baru yang belum punya pengalaman kerja.

2. Karyawan *Experience* (X2)

Menurut Indra basari (2021:6) 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

3.4.3.2 Variabel Dependen (*Dependen Variable*)

Kinerja (Y): Kinerja sesuai dengan tujuan strategis atau jangka panjang sebuah perusahaan yaitu untuk menjaga keberlangsungan usahanya, perusahaan akan berusaha sebisa mungkin untuk dapat memberikan performa terbaiknya. Performa tersebut tercermin dari kinerja perusahaan yang berhasil dicapai periode tertentu (Dian Rahmawati Putri & Murtano 2023).

3.5 Definisi Operasional variabel

Operasional variabel adalah suatu cara untuk mengatur suatu konsep dan bagaimana suatu konsep harus diukur sehingga terdapat variabel – variabel yang dapat menyebabkan masalah lain dari suatu variabel yang situasi kondisinya tergantung oleh variabel lain. Operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1.

Table 3.1
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Kuesioner
Karyawan Fresh Graduate (X1)	Menurut Rizka Dinanti et al, (2024) karyawan <i>fresh graduate</i> dapat didefinisikan sebagai seseorang yang tidak lama lulus dari sebuah pendidikan SMA sederajat dan perguruan tinggi baik dalam gelar sarjana ataupun diploma. Istilah ini seringkali merujuk pada individu yang belum memiliki pengalaman kerja.	1. Percaya diri 2. Integritas 3. Kemampuan berkomunikasi 4. Kemampuan bersosialisasi	1-2 3-5 6-8 9-12
Karyawan Experience (X2)	Menurut Putri & Ratnasari (2019) pengalaman kerja karyawan berkaitan juga dengan kecakapan dan kemampuan karyawan untuk menjalankan tanggung jawab mereka. Pengalaman kerja bukan hanya dilihat dari keterampilan, kemampuan seseorang karyawan namun ditinjau juga dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja dalam sebuah lembaga	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Keterampilan yang dimiliki 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 5. Gaji	1-2 3-4 5-7 8-11 12
Kinerja (Y)	Kinerja sesuai dengan tujuan strategis atau jangka panjang sebuah perusahaan yaitu untuk menjaga keberlangsungan usahanya, perusahaan akan berusaha sebisa mungkin untuk dapat memberikan performa terbaiknya. Performa tersebut tercermin dari kinerja perusahaan yang berhasil dicapai periode tertentu (Dian Rahmawati Putri & Murtano 2023).	1. Kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen 6. Profit	1-2 3-4 5-6 7-9 10-11 12

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu berupa pertanyaan yang disebarakan kepada karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih. Tujuan diedarkan kuesioner pada responden adalah untuk memperoleh data tentang pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih

1. Observasi

Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi (Sugiyono, 2022). Teknik observasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara langsung ke lapangan secara sistematis fenomena yang diteliti, dalam arti penelitian mendatangi langsung objek penelitian untuk mengetahui aktivitas transaksional pada PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih.

2. Kuesioner atau angket

Menurut Sugiyono dalam Prawiyogi (2021), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang didapat dalam penelitian ini berisi tentang pernyataan tentang pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap

kinerja perusahaan untuk mengetahui jawaban responden yaitu karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2022:137) wawancara digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden.

4. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2019) metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, notulen rapat dan agenda. Metode ini digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih

3.5.2 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:102) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran variabel menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2022:132-133) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Jawaban skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor, dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Proses Pengembangan Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021:66) Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bivariate (spearman correlation). Pengujian ini menggunakan dua sisi (two-tailed) dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).
2. Item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid) jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas yaitu penelitian yang bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda Sugiyono (2022:121). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode cronbach alpha Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 26 dan Microsoft Office Excel. Adapun kriteria pengujianya ialah jika nilai Alpha Cronbach (α) $> 0,6$, maka instrumen tersebut reliabel dan jika nilai $\alpha < 0,6$, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel. Sugiyono (2022:135-136).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah dan tidak terdapat penyimpangan serta distribusi normal.

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau kanan (kurva normal). Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis normal P-Plot. Jika titik-titik pada

normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain itu untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah metode kolmogorov smirnov. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah sebuah distribusi data mengikuti sebaran normal adalah :

1. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitasnya $< 5\%$ maka distribusi adalah tidak normal.
2. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitasnya $> 5\%$ maka distribusi adalah normal.

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatter Plot dengan ketentuan:

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Mulyono (2019) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Untuk dapat mengetahui apakah terdapat maupun tidak terdapat gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Patokan uji penelitian tersebut apabila nilai VIF yang didapat kurang dari nilai nominal 10,00 maka data tersebut dapat dikatakan adanya gejala multikolinearitas.

3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2023), Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah. Metode analisis ini menjelaskan tentang berapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang memiliki persamaan sebagai berikut:

Persamaan Linier Berganda:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + e$$

Y = kinerja

X₁ = Karyawan *Fresh Graduate*

X₂ = Karyawan *Experience*

B₁, B₂ = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Kelayakan Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ghazali (2021:148). Uji ini digunakan untuk menguji dampak yang terjadi secara parsial (pervariabel) antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Kriteria pengujian yaitu dimana :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik f digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Ghazali (2021:148). Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95%

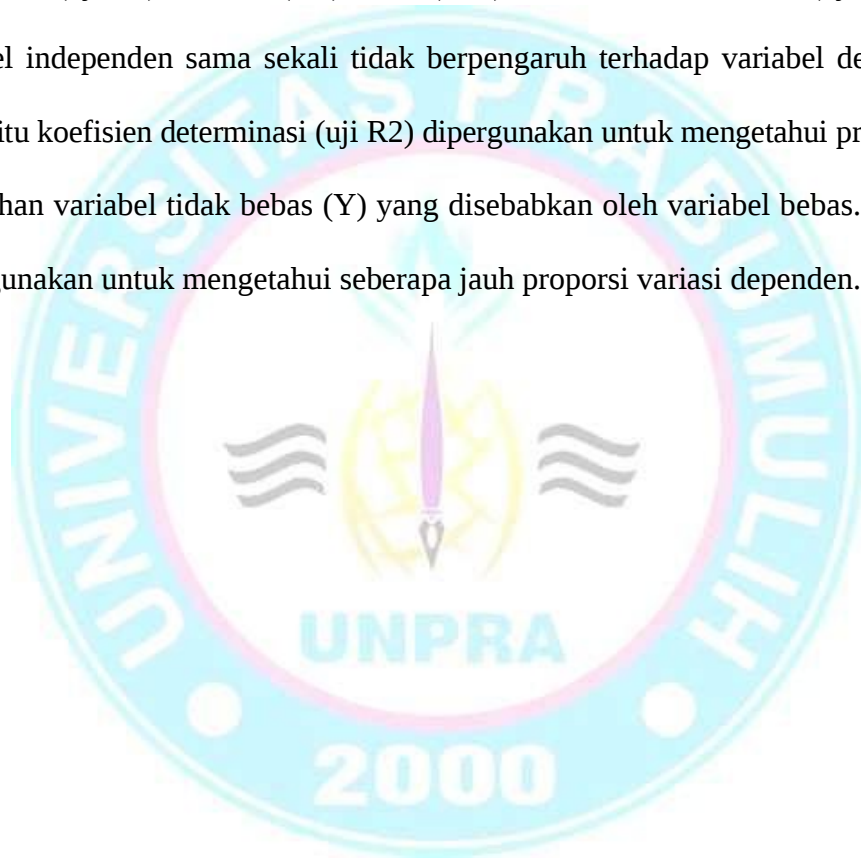
Kriteria pengujian yang dimana itu :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H_1 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.

3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (uji R^2) dimaksudkan dengan tingkat ketepatan baik dalam analisis regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (uji R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (uji R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (uji R^2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas. Dan uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih

PT. Kurnia rizki jaya lestari adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pada umumnya (*general contractor*), *civil*, *mechanical*, *electrical*, *man power supply*, *IT network* penyedia makanan (*meal service*), *material supply* dan jasa perawatan (*maintenance service*), fasilitas umum dan fasilitas produksi serta service lainnya. PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari ini didirikan oleh bapak Hari Susilo selaku direktur utama perusahaan pada tahun 2012 di Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

Banyak proses yang sudah dilalui perusahaan ini pada awalnya perusahaan ini beroperasi di kediaman rumah bapak Hari Susilo yaitu di jalan padat karya perumahan Vina Sejahtera Prabumulih timur. Sekitar kurang lebih dua tahun dari berdirinya perusahaan dengan melalui proses yang panjang akhirnya bapak Hari Susilo berhasil melebarkan sayap usahanya beliau berhasil bekerja sama dengan PT. Pertamina di Kota Prabumulih. Seiring berjalanya waktu usahanya semakin berkembang dan SDM mulai bertambah yang akhirnya beliau memutuskan untuk mempunyai kantor sendiri sebagai pusat beroprasinya perusahaan.

Dalam beberapa waktu kemudian, PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari berhasil memperluas bidang usahanya dengan menawarkan layanan kontraktor umum (*general contractor*), yang mencakup pekerjaan sipil (*civil work*), mekanikal

(*mechanical work*), jejaring IT (*IT network*) dan elektrikal (*electrical work*) jasa perawatan (*maintenance service*), dan jasa perawatan (*maintenance service*). Keandalan dan profesionalisme perusahaan dalam menangani proyek-proyek infrastruktur membuatnya dipercaya oleh berbagai klien, baik dari sektor swasta maupun pemerintah. Selain itu, perusahaan juga mulai merambah ke layanan *meal service* atau penyediaan makanan bagi pekerja dan proyek-proyek industri, serta *material supply* guna memastikan kebutuhan proyek-proyek pembangunan dapat terpenuhi dengan tepat waktu dan berkualitas.

Seiring dengan pertumbuhan industri jasa di Indonesia, PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari terus berinovasi dalam memberikan layanan terbaik dengan mengutamakan kualitas, profesionalisme, dan kepuasan pelanggan. Dengan tim yang berpengalaman serta sumber daya yang handal, perusahaan ini berkomitmen untuk menjadi mitra terpercaya dalam berbagai proyek konstruksi, penyediaan tenaga kerja, layanan makanan, serta pemeliharaan fasilitas umum dan produksi. Dengan pengalaman lebih dari satu dekade, PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari telah membangun reputasi yang kuat di industri jasa dan terus berkembang guna menghadapi tantangan serta peluang di masa depan.

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih

Visi:

PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari mempunyai visi sebagai perusahaan pemberi jasa yang berkualitas dengan pelayanan yang memuaskan. Dalam artian perusahaan

ini selalu mengutamakan prioritas dan kenyamanan pelayanan serta memberikan kemudahan untuk memuaskan hati seluruh pelanggan

Misi:

1. Selalu memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pelanggan dan mitra kerja perusahaan
2. Memberikan kepercayaan melalui inovasi terkini, ketepatan waktu serta harga yang kompetitif.

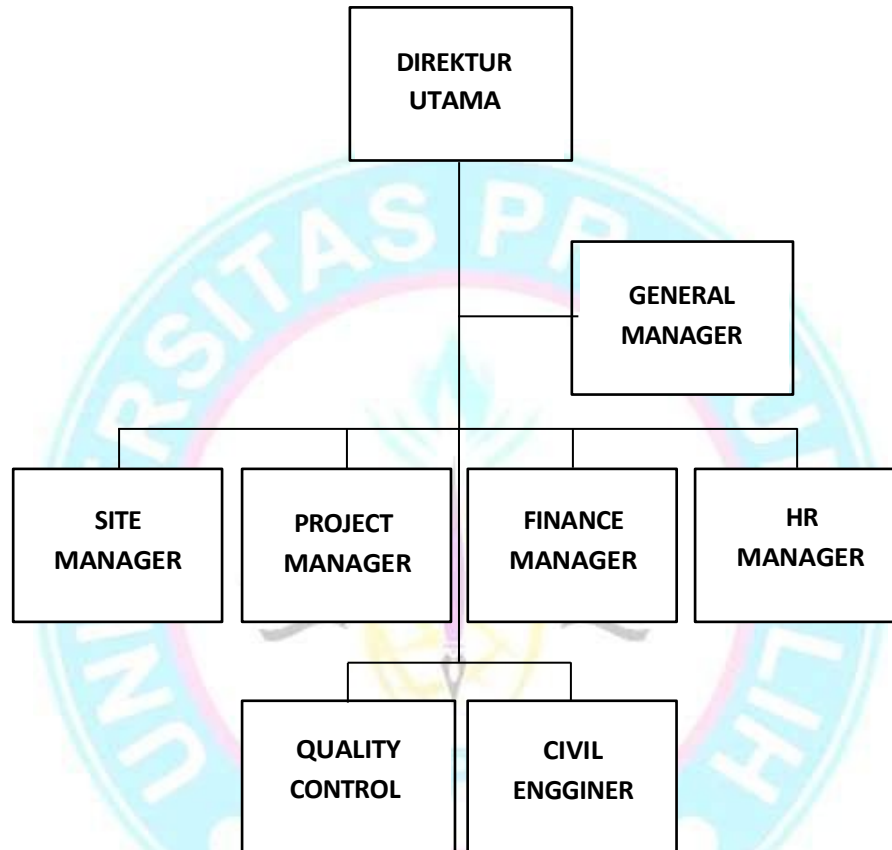
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih

Struktur organisasi adalah susunan yang menggambarkan bagaimana sebuah organisasi mengatur dan mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam sebuah organisasi, baik itu perusahaan, sekolah, instansi pemerintah, maupun organisasi non-profit, perlu ada sistem yang mengatur pembagian kerja, hubungan antar posisi, serta alur tanggung jawab dan wewenang, agar tidak terjadi miskom antara SDM di organisasi tersebut dan juga membantu mewujudkan tujuan organisasi dengan terstruktur sistem inilah yang disebut sebagai struktur organisasi.

Selain itu juga struktur organisasi merupakan alat vital bagi perusahaan atau suatu lembaga dalam menjalankan aktivitasnya dan akan dapat dilihat sejauh mana tingkat tanggung jawab dari setiap bagian atau personil menurut tugasnya masing-masing guna pencapaian tujuan perusahaan. Struktur organisasi bisa digambarkan dalam bentuk bagan (organigram) yang memperlihatkan hubungan antar jabatan atau unit kerja dalam organisasi. Secara umum struktur organisasi yang terdapat

pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih



4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi Perusahaan

1. Tugas Pokok

Perusahaan memiliki karyawan yang memberikan layanan terhadap seluruh pekerjaan project sipil dan engineering yang sesuai dengan kontrak pekerjaan antara perusahaan dan mitra

2. Fungsi

Untuk mengarahkan perusahaan memiliki fungsi dari struktur organisasinya sebagai berikut :

a. Direktur Utama

Mengarahkan dan menetapkan strategi dan kebijakan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan memperhatikan visi, strategi dan kebijakan Perseroan yang telah ditetapkan

b. General Manager

Bertanggung jawab untuk merekrut, melatih, dan mengevaluasi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

c. Project Manager

Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan proyek serta masing-masing anggota

d. Site Manager

Memastikan proyek konstruksi selesai sesuai dengan rencana, waktu, anggaran, dan standar kualitas. Site manager juga membantu project manager dalam mengawasi pekerjaan di lapangan.

e. Civil Engginer

Merancang, membangun, dan memelihara infrastruktur, juga bertanggung jawab untuk melindungi lingkungan dan kesehatan masyarakat.

f. Quality Control

Memastikan kualitas produk atau layanan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. QC juga berfungsi untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah yang terjadi selama proses produksi.

g. Finance Manager

Mengelola dan mengawasi keuangan perusahaan. Finance manager juga bertanggung jawab untuk memastikan kondisi keuangan perusahaan tetap sehat.

h. HR Manager

Mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. HR manager juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sistem SDM perusahaan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin di capai adalah untuk menganalisis pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari kota Prabumulih, untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada setiap responden. Oleh karena itu dalam mendeskripsikan responden dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu: usia, jenis kelamin dan masa kerja. Dimana dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 80 orang responden dengan usia, jenis kelamin dan masa kerja yang berbeda-beda. Berikut adalah hasil deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan usia responden, dimana hasilnya dapat di lihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18-24	16	20%
2	25-31	21	26,3%
3	32-38	22	27,5%
4	39-45	6	7,5%
5	46-50	9	11,5%
6	>50	6	7,5%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan dari usia responden didominasi oleh responden dengan usia berada di range 32-38 tahun yaitu sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden dengan usia 18-24 tahun sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 20%, responden dengan usia 25-31 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 26,3%, responden dengan usia 39-45 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentasi 7,5%, responden dengan usia 46-50 tahun ada 9 orang dengan tingkat persentase 11,5%, sedangkan responden dengan usia diatas 50 tahun hanya ada 6 orang dengan tingkat persentase 7,5%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan

wanita. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	72	90%
2	Perempuan	8	10%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.2 jenis kelamin karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari data diatas hasil pengelolaan data dapat dilihat bahwa responden laki-laki 72 orang dengan tingkat persentase 90% dan responden perempuan sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 10%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja untuk mengetahui dan bisa menjadi tolak ukur antara karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience*, banyaknya jumlah karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* dapat di lihat dari tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan <i>Fresh graduate</i>	32	40%
2	Karyawan <i>Experience</i>	48	60%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan table 4.3 di atas, karakteristik karyawan yang berdasarkan kualifikasi dibagi menjadi dua yaitu karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience*. Dari hasil kuesioner yang disebarkan karyawan *experience* lebih dominan dibanding karyawan *fresh graduate*. Dari data di atas dapat dilihat bahwa karyawan *experience* sebanyak 48 orang dengan tingkat persentase 60%, dan karyawan *fresh graduate* sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase 40%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Identifikasi responden berdasarkan penghasilan dalam penelitian ini menguraikan penghasilan responden, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2 – 3 Juta	57	71,25%
2	3,2 - 4 Juta	15	18,75%
3	≥ 5 Juta	8	10%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 tingkat penghasilan perbulan responden dalam penelitian ini adalah 2 - 2,5 juta yakni sebanyak 57 orang (71,25%) kemudian disusul oleh responden yang mempunyai tingkat penghasilan perbulan 3,2 - 4 juta dengan jumlah responden 15 orang (18,75%), dan terakhir responden dengan penghasilan > 5 juta sebanyak 8 orang dengan persentase (10%).

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui respon karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal ini kriteria untuk memberikan skor setiap jawaban sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan di bahas yaitu pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan *Fresh Graduate* (X₁)

Dalam kaitannya dengan Karyawan *fresh graduate*, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai karyawan *fresh graduate* pada Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan *Fresh Graduate* (X₁)

Karyawan <i>Fresh Graduate</i>	Frekuensi										TOTAL		x1
	STS (1)		TS (2)		N (3)		SS (4)		SS (5)				
Karyawan fresh graduate	2	2	9	18	8	24	22	88	39	195	80	327	4,09

percaya dengan kemampuan diri sendiri saat melakukan pekerjaan.													
Karyawan fresh graduate yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	2	2	3	6	3	9	26	104	46	230	80	351	4,39
Karyawan fresh graduate selalu menaati peraturan dan kebijakan perusahaan tanpa terkecuali.	0	0	7	14	10	30	17	68	46	230	80	342	4,28
Karyawan fresh graduate mampu melakukan tanggung jawab di saat bekerja.	0	0	4	8	10	30	23	92	43	215	80	345	4,31
Karyawan fresh graduate selalu disiplin waktu saat bekerja	2	2	6	12	5	15	24	96	43	215	80	340	4,25
Karyawan fresh graduate berani menyampaikan ide atau pendapat dalam rapat atau diskusi tim.	0	0	3	6	9	27	15	60	53	265	80	358	4,48
Karyawan fresh graduate berkomunikasi dengan efektif kepada atasan dan rekan kerja.	2	2	3	6	7	21	23	92	45	225	80	346	4,33
Karyawan fresh graduate selalu	3	3	4	8	4	12	23	92	46	230	80	345	4,31

berkomunikasi dengan rekan kerja sebelum mengambil Keputusan													
Karyawan fresh graduate mampu beradaptasi dengan ritme kerja di perusahaan ini	1	1	3	6	9	27	19	76	48	240	80	350	4,38
Karyawan fresh graduate selalu mengikuti arahan dari atasan / rekan kerja yang lebih memahami suatu bidang pekerjaan.	3	3	4	8	8	24	19	76	46	230	80	341	4,26
Karyawan fresh graduate selalu menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja.	1	1	3	6	5	15	17	68	54	270	80	360	4,50
Karyawan fresh graduate tidak canggung untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.	1	1	4	8	4	12	18	72	53	265	80	358	4,48
Total Rata-Rata													4,34

Sumber: Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 tanggapan responden terhadap karyawan *fresh graduate* dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel karyawan *fresh graduate* adalah sebesar 4,34. Hal ini berarti kinerja karyawan *fresh graduate* di PT. Kurnia rizky jaya lestari Kota Prabumulih cukup tinggi.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan *Experience* (X2)

Dalam kaitannya dengan karyawan *experience*, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai karyawan *experience* pada Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan *Experience* (X2)

Karyawan Experience	Frekuensi										TOTAL		X2
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
Karyawan experience sudah bekerja dalam bidangnya lebih dari 2 tahun.	2	2	4	8	12	36	14	56	48	240	80	342	4,28
Karyawan experience sudah pernah bekerja pada bidang yang sama sebelumnya.	4	4	4	8	9	27	29	116	34	170	80	325	4,06
Karyawan experience sangat memahami bidang pekerjaan yang saya kerjakan.	1	1	3	6	12	36	28	112	36	180	80	335	4,19
Karyawan experience memahami prosedur kerja perusahaan dengan baik.	3	3	1	2	6	18	30	120	40	200	80	343	4,29
Karyawan experience sudah berpengalaman	2	2	6	12	6	18	29	116	37	185	80	333	4,16

dalam manangani konflik saat bekerja.														
Karyawan experience melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan seefisien mungkin.	3	3	3	6	6	18	30	120	38	190	80	337	4,21	
Karyawan experience selalu bekerja dengan baik dan cekatan	1	1	4	8	7	21	27	108	41	205	80	343	4,29	
Karyawan experience memahami tanggung jawab atas pekerjaanya	2	2	3	6	8	24	23	92	44	220	80	344	4,30	
Karyawan experience memahami semua fungsi alat yang akan di gunakan saat bekerja	2	2	2	4	6	18	33	132	37	185	80	341	4,26	
Karyawan experience Saya sudah cakap dalam menggunakan peralatan saat bekerja	0	0	2	4	9	27	30	120	39	195	80	346	4,33	
Karyawan experience sudah berpengalaman dalam mengelola proyek besar	2	2	3	6	4	12	30	120	41	205	80	345	4,31	

Karyawan experience menerima gaji yang sesuai dengan yang di kerjakan.	2	2	5	10	4	12	26	104	43	215	80	343	4,29
Total Rata-Rata													4,25

Sumber: Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 tanggapan responden terhadap karyawan *experience* dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel karyawan *experience* adalah sebesar 4,25. Hal ini berarti kinerja karyawan *experience* di PT. Kurnia rizky jaya lestari Kota Prabumulih cukup tinggi.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perusahaan (Y)

Dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kinerja perusahaan pada Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perusahaan (Y)

Kinerja Perusahaan	Frekuensi										TOTAL		Y
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Perusahaan mencapai target produksi atau layanan yang telah ditetapkan.	1	1	7	14	11	33	12	48	49	245	80	341	4,26
Proses operasional perusahaan berjalan dengan efisien.	2	2	6	12	9	27	14	56	49	245	80	342	4,28
Perusahaan secara aktif	3	3	3	6	8	24	19	76	47	235	80	344	4,30

berinovasi dalam produk, layanan, atau proses.													
Kuantitas kerja yang dihasilkan perusahaan sejalan dengan kinerja karyawan.	2	2	2	4	5	15	18	72	53	265	80	358	4,48
Jumlah pekerjaan yang diselesaikan perusahaan selalu sesuai dengan jadwal yang direncanakan.	1	1	1	2	7	21	18	72	53	265	80	361	4,51
Karyawan selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.	1	1	3	6	4	12	23	92	49	245	80	356	4,45
Perusahaan mampu mengelola sumber daya dengan baik untuk mencapai kuantitas yang diinginkan.	3	3	1	2	4	12	21	84	51	255	80	356	4,45
Jumlah pekerjaan yang diselesaikan perusahaan selalu sesuai dengan jadwal yang direncanakan.	0	0	2	4	4	12	15	60	59	295	80	371	4,64
Karyawan selalu bekerja dengan efektivitas sesuai bidang	2	2	2	4	5	15	13	52	58	290	80	363	4,54

pekerjaan masing-masing.													
Perusahaan berkomitmen untuk membangun hubungan jangka panjang dengan mitra kerja.	1	1	2	4	3	9	25	100	49	245	80	359	4,49
Perusahaan konsisten menjaga layanan yang diberikan kepada mitra kerja.	1	1	2	4	6	18	20	80	51	255	80	358	4,48
Perusahaan berhasil mencapai target pendapatan atau profitabilitas.	0	0	2	4	8	24	23	92	47	235	80	355	4,44
Total Rata-Rata													4,44

Sumber: Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 tanggapan responden terhadap kinerja perusahaan dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel kinerja adalah sebesar 4,44. Hal ini berarti kinerja perusahaan di PT. Kurnia rizky jaya lestari Kota Prabumulih cukup tinggi.

4.4 Data Hasil Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021:66) Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r dan r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.
3. r hitung dapat dilihat pada kolom corrected items-total correlation.
4. Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Hasil uji validitas menggunakan SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Karyawan *Fresh Graduate* (X1)

Variabel	Kode Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Karyawan <i>Fresh Graduate</i>	X1.1	0,505	0,219	Valid
	X1.2	0,382	0,219	Valid
	X1.3	0,459	0,219	Valid
	X1.4	0,520	0,219	Valid
	X1.5	0,586	0,219	Valid
	X1.6	0,355	0,219	Valid
	X1.7	0,435	0,219	Valid
	X1.8	0,501	0,219	Valid
	X1.9	0,416	0,219	Valid
	X1.10	0,333	0,219	Valid
	X1.11	0,351	0,219	Valid
	X1.12	0,371	0,219	Valid

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel karyawan *fresh graduate* memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas R tabel yaitu 0,219 yang berarti kuesioner karyawan *fresh graduate* (X1) dinyatakan valid semua.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Karyawan Experience (X2)

Variabel	Kode Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Karyawan Experience	X2.1	0,488	0,219	Valid
	X2.2	0,379	0,219	Valid
	X2.3	0,522	0,219	Valid
	X2.4	0,434	0,219	Valid
	X2.5	0,341	0,219	Valid
	X2.6	0,455	0,219	Valid
	X2.7	0,495	0,219	Valid
	X2.8	0,489	0,219	Valid
	X2.9	0,427	0,219	Valid
	X2.10	0,512	0,219	Valid
	X2.11	0,519	0,219	Valid
	X2.12	0,347	0,219	Valid

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel karyawan *experience* memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas R tabel yaitu 0,219 yang berarti kuesioner karyawan *experience* (X2) dinyatakan valid semua.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Perusahaan (Y)

Variabel	Kode Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Perusahaan	Y.1	0,450	0,219	Valid
	Y.2	0,582	0,219	Valid
	Y.3	0,447	0,219	Valid
	Y.4	0,313	0,219	Valid
	Y.5	0,306	0,219	Valid
	Y.6	0,409	0,219	Valid
	Y.7	0,582	0,219	Valid
	Y.8	0,366	0,219	Valid
	Y.9	0,427	0,219	Valid
	Y.10	0,524	0,219	Valid
	Y.11	0,575	0,219	Valid
	Y.12	0,474	0,219	Valid

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas R tabel yaitu 0,219 yang berarti kuesioner kinerja perusahaan (Y) dinyatakan valid semua.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Adapun kriteria pengujianya ialah jika nilai Alpha Cronbach (α) $> 0,6$, maka instrumen tersebut reliabel dan jika nilai $\alpha < 0,6$, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel. Sugiyono (2022:135-136)

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel/konsisten apabila $\alpha > 0,60$, berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Fresh Graduate (X1)

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,612	0,6	Reliabel
X2	0,634	0,6	Reliabel
Y	0,651	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Karyawan *Fresh Graduate* (X1) sebesar 0,612, variabel karyawan *experience* (X2) sebesar 0,634 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ nilai alpha (0,6), berarti butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

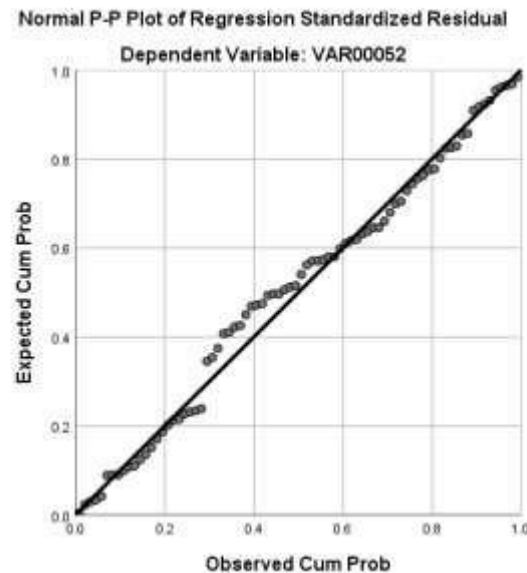
Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikoloneritas, uji hesteroskedatisitas. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis normal P-Plot. Jika titik-titik pada normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot di atas antara karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja PT. Kurnia rizky jaya Lestari. Dapat dilihat pada gambar 4.2 grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Selain itu, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan One sample Kolmogorov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal sebaliknya jika hasil sample Kolmogorov dibawah 0,05, maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12
Hail uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.21608656
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.052
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

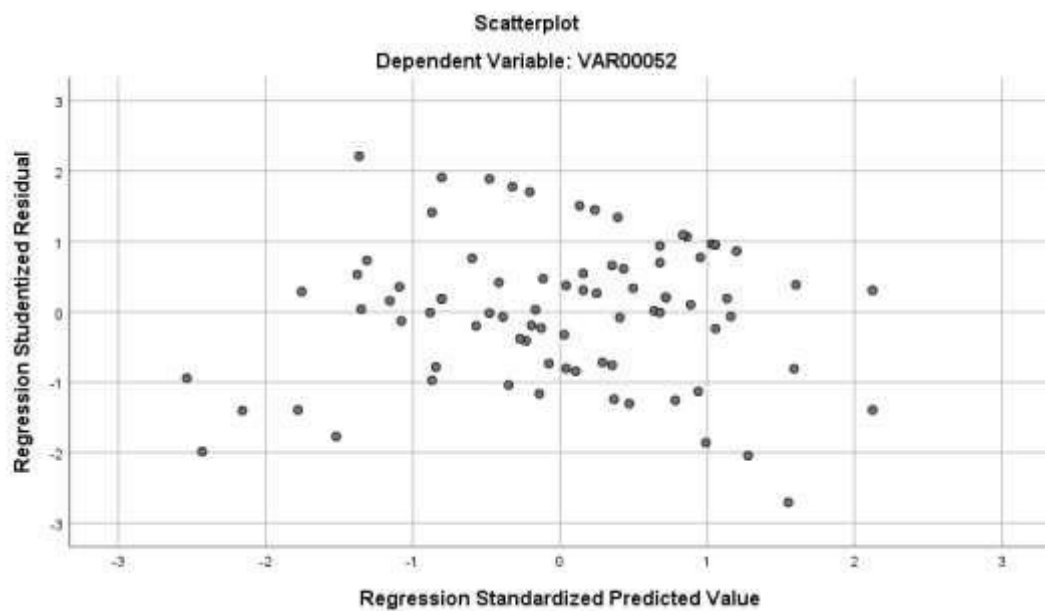
Hasil pengujian pada Kolmogorov Smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020:137) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian-variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian-variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2020:188).

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel scatterplot, berikut dapat dilihat pada gambar di bawah merupakan hasil dari scatterplot yang penulis dapat dalam melakukan tes di SPSS Versi 26:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 ada Y, sehingga dapat dikatakan Uji Heterokendastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2020:107) uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan bebera cara salah satunya dengan

menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghazali (2020:108) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Karyawan <i>Fresh Graduate</i> (X1)	0,948	1,055	Tidak Multikolinear
Karyawan <i>Experience</i> (X2)	0,948	1,055	Tidak Multikolinear

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Karyawan *Fresh Graduate* (X1) sebesar 1.055 dengan nilai tolerance 0,948, dan nilai VIF untuk Karyawan *Experience* (X2) sebesar 1.055 dengan nilai tolerance 0,948. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas dan layak digunakan.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2023), Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antara variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi, dengan rumus sebagai berikut yaitu:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.743	6.199		3.346	.001
	Karyawan Fresh Graduate	.267	.097	.274	2.736	.008
	Karyawan Experience	.367	.096	.383	3.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil perhitungan pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut :

$$Y = 20,743 + 0,267 X_1 + 0,367 X_2 + e$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 20,743 yang artinya apabila variabel X_1 dan X_2 nilainya 0, maka nilai Y adalah 20,743.
- b. b_1 = Variabel karyawan *fresh graduate* (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,267 jika karyawan *fresh graduate* (X_1) dinaikkan satu satuan, maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,267 satuan.
- c. b_2 = Variabel karyawan *experience* (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,367, jika nilai karyawan *experience* (X_2) dinaikkan satu satuan, maka kinerja perusahaan (Y) akan meningkat sebesar 0,367 satuan pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Persial)

Menurut Ghazali (2020:101) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengendalian Internal. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Tabel 4.15

**Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.743	6.199		3.346	.001
	Karyawan fresh graduate	.267	.097	.274	2.736	.008
	Karyawan experience	.367	.096	.383	3.829	.000

a. Dependent Variable: kinerja perusahaan

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Uji t untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individual variabel-variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat, apabila nilai signifikat lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. H1: Terdapat pengaruh *karyawan fresh graduate* secara signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh karyawan *fresh graduate* adalah sebesar 0,008 maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas karyawan *fresh graduate* memperoleh nilai t hitung sebesar $2,736 > t \text{ tabel } 1,994$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti, karyawan fresh graduate berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2. H2: Terdapat pengaruh karyawan *experience* secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Pengaruh karyawan *experience* (X2) secara parsial terhadap kinerja pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan

yang diperoleh karyawan *experience* adalah sebesar 0,000 maka nilai signifikan dari karyawan *experience* lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas memperoleh nilai t hitung sebesar $3,829 > t$ tabel 1,994. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti, karyawan *experience* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik f digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau terikat Ghazali (2021:148). Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- Jika F hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H_1 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.
- Jika F hitung $< F$ tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.

Tabel 4.16

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.545	2	259.272	14.217	.000 ^b
	Residual	1404.255	77	18.237		
	Total	1922.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Karyawan Experience, Karyawan Fresh Graduate

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Atau $14,217 > 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan variabel karyawan fresh graduate (X_1) karyawan experience (X_2) secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja perusahaan (Y) pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.

4.7.3 Uji Koefien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali, 2021 Uji determinasi digunakan untuk seberapa besar kemampuan model X_1 dan X_2 (Karyawan *Fresh Graduate* dan Karyawan *Experience*) dalam menerangkan variasi variabel dependen Y (Kinerja Perusahaan).

Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17

Hasil Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.270	.251	4.27049

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Diketahui bahwa nilai adjusted Rsquare adalah sebesar 0,251 artinya, variabel karyawan *fresh graduate* (X1) dan karyawan *experience* (X2) memiliki kontribusi positif sebesar 25,1% terhadap variabel dependent kinerja perusahaan (Y) sedangkan sisanya adalah sebesar 74,9% di penaruhi oleh vaktor variabel lainnya yang tidak di masukkan dalam penelitian seperti: fasilitas, kompensasi, kepuasan kerja, kenyamanan dll.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang ”Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih” di peroleh hasil berikut.

4.8.1 Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X1) karyawan *fresh graduate* memiliki nilai t hitung $2,376 > t$ tabel $1,994$ dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < \text{dari } 0,05$ yang artinya variabel (X1) karyawan *fresh graduate* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Maka dapat disimpulkan H1 diterima, penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan *fresh graduate* menimbulkan dampak positif terhadap kinerja perusahaan dari cara mereka bekerja dengan percaya diri saat melakukan pekerjaan, integritas yang baik, serta kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi secara baik.

4.8.2 Pengaruh Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X2) karyawan *experience* memiliki nilai t hitung $3,829 > t$ tabel $1,994$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ yang artinya variabel (X2) karyawan *experience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Maka dapat disimpulkan H2 diterima. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa karyawan *experience* menimbulkan kinerja positif terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki serta kemampuan dan ketrampilan yang baik membuat karyawan *experience* mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.

4.8.3 Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian diatas menyatakan bahwa, variabel (X1) karyawan *fresh graduate* dan variabel (X2) karyawan *experience* mempunyai pengaruh positif secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang didapat sebesar $14,217 > 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* memiliki dampak positif terhadap kinerja dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel karyawan *fresh graduate* (X1) dan karyawan *experience* (X2) terhadap

kinerja (Y) PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih adalah sebesar 25,1% sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel karyawan *fresh graduate* (X1) dan karyawan *experience* (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh karyawan fresh graduate dan karyawan experience terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih, serta objek dalam penelitian ini adalah PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih, dengan responden sebanyak 80 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan *Fresh Graduate* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2,376 > 1,994$ dengan nilai signifikan sebesar $0.008 < 0.05$.
2. Karyawan *Experience* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3,829 > 1,994$ nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Karyawan *Fresh Graduate* (X1) dan Karyawan *Experience* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $14,217 > 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel karyawan fresh graduate (X1) dan karyawan experience (X2) terhadap kinerja (Y) PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih

4. adalah sebesar 25,1% sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya menjaga sistem kerja yang seimbang antara karyawan fresh graduate dan karyawan berpengalaman. Fresh graduate biasanya memiliki semangat kerja tinggi dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, sementara karyawan berpengalaman memiliki pengetahuan mendalam dan keterampilan yang telah teruji. Kombinasi keduanya dapat menciptakan tim kerja yang dinamis dan produktif. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang program pelatihan dan mentoring yang mengintegrasikan kekuatan dari kedua kelompok ini.

2. Bagi Dunia Akademik

Kajian tentang kontribusi antara karyawan fresh graduate dan berpengalaman terhadap performa organisasi masih relatif jarang dilakukan secara mendalam. Oleh karena itu, topik ini dapat dijadikan bahan diskusi dan kajian lebih lanjut dalam bidang manajemen SDM, organisasi, maupun psikologi kerja, guna memperkaya literatur dan wawasan akademik

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, seperti cakupan data dan sampel yang terbatas pada perusahaan tertentu atau sektor tertentu. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke berbagai sektor industri atau wilayah geografis yang berbeda agar hasilnya lebih general. Selain itu, dapat ditambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, atau motivasi sebagai faktor yang memengaruhi hubungan antara jenis karyawan dan kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya bhakti, d., & dwiyana sekolah tinggi manajemen ppm jakarta, a. (2020). *Effect of work environment, orientation, and experience of internship on successful adaptation of work for fresh graduate generation y new employees.*
- Basari, i., program, m., manajemen, s., & ekonomi, f. (n.d.). *Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.centra multi karya bandung.*
- Chalid. (2021). Indonesian journal of teaching and teacher education tingkat kompetensi mahasiswa fresh graduate dalam menghadapi persaingan dunia kerja. *Indonesian journal of teaching and teacher education*, 1. <https://doi.org/10.35308/xxxxx>
- Diajukan, s., melengkapi, u., derajat, p. M., & psikologi, s. (n.d.). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan fresh graduate pada lembaga koperasi.*
- Dian rahmawati putri, & murtanto. (2023). Pengaruh carbon emission disclosure, carbon performance, dan green intellectional capital terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal ekonomi trisakti*, 3(1), 1069–1080. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16025>
- Dinanti, r., & hendra heng, p. (n.d.). Phronesis: jurnal ilmiah psikologi terapan hubungan antara motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan pada fresh graduate di masa endemi covid-19. *Tahun 2024*, 13(1), 45–51.
- Ernawati, l., & windy aurellia. (2023). Peran bimbingan dan dukungan keluarga terhadap optimisme dalam memperoleh pekerjaan pada fresh graduate. *Quanta: jurnal kajian bimbingan dan konseling dalam pendidikan*, 7(3), 92–98. <https://doi.org/10.22460/quanta.v7i3.4154>
- Fahroji, m. F., hakim, l., adil, p., gulo, a., sunardi, n., & hasmanto, b. (2021). *Sosialisasi efektifitas manajemen sumber daya manusia pada yayasan*

pembangunan masyarakat sejahtera (ypms) pamulang tangerang selatan. In *juli* (vol. 1).

Ghozali, i. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 26 (10th ed), . Badan penerbit universitas diponogoro

Kirani, a. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi, dan penilaian kerja terhadap kinerja. *Jibema: jurnal ilmu bisnis, ekonomi, manajemen, dan akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>

Kitta, s., nurhaeda, n., & idris, m. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>

Leong, l. L., chong, c. W., rahman, m. S., & gan, g. C. (2023). Organizational fear: barriers to effective performance among malaysian fresh graduates' employee. *International journal of management, finance and accounting*, 4(2), 139–160. <https://doi.org/10.33093/ijomfa.2023.4.2.7>

Mamentu, j. J. R., nelwan, o. S., & sendow, g. M. (1487). Pengaruh self efficacy, soft skill, self esteem dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja fresh graduate feb universitas sam ratulangi manado di era revolusi industri 4.0 the influence of self efficacy, soft skill, self esteem and work motivation on work readiness fresh graduate feb university of sam ratulangi manado in the era of industrial revolution 4.0. *Jurnal emba*, 11(3), 1487–1497.

Program, n., manajemen, s., & ekonomi, f. (n.d.). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kabupaten takalar*.

p., jurusan ketua penyunting, k., nugrohoseno, d., penyunting pelaksana, sp. M., nindria untarini, ms. S., & yessy artanti, ms. (n.d.). *Bisma jurnal bisnis dan manajemen susunan redaksi*.

- Ramadani, d. N., & muhid, a. (2022). Efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan career decision self-efficacy pada fresh graduate: literature review. *Jurnal psikologi tabularasa*, 17(1), 56–63. <https://doi.org/10.26905/jpt.v17i1.8107>
- Rambe, d., hasibuan, a. N., & setyawati, i. (2022). Halaman: 191-204 terakreditasi peringkat 4 (sinta 4) sesuai sk ristekdikti 1957. In *lenteng agung jakarta selatan* (vol. 22, issue 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jki>
- Riani, s. O., gumilar, i., putra, s., & kunci, k. (n.d.). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan*.
- Sedarmayanti, s., nurliawati, n., kartono hamdani, r., herawati, a., kamariyah, s., besar universitas soetomo surabaya, g., stia lan bandung, d., program magister administrasi publik stia lan bandung, a., & universitas soetomo surabaya, d. (n.d.). *Pengaruh human capital dan insentif-sedarmayanti dkk. Pengaruh human capital dan insentif terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah dr*.
- Sofya, i., aulia, p., nio, s. R., guspa, a., psikologi, d., psikologi, f., & kesehatan, d. (2023). Causalita: journal of psychology pengaruh adversity quotient terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada fresh graduate di kota padang. *Tahun*, 1(3), 124. <https://jurnal.causalita.com/index.php/cs>
- Suwignyo, p., adriansyah, g., & ramadhan, n. S. (2022). *Pengukuran kinerja dengan perspektif balanced scorecard di perusahaan (amdk) pt. Ahlus shafa wal wafa*. 5(1), 54–60.

LAMPIRAN

Lampiran 1 data karyawan

No	Nama	Departemen	Jenis Kelamin
1	Hari Susilo	Direktur Utama	Laki-laki
2	Beni	Minor Adera	Laki-laki
3	Bayu romadhan	Minor Adera	Laki-laki
4	Jhoni Arianto	Sipil Adera	Laki-laki
5	Novta	Sipil Adera	Laki-laki
6	Ridho Nugraha	Minor Adera	Laki-laki
7	Iwan Y	Minor Adera	Laki-laki
8	Sainuri	Services Minor	Laki-laki
9	Imam aqbar	Services Minor	Laki-laki
10	aprista utami	Fasum Golf	Laki-laki
11	m rajib	Sipil Adera	Laki-laki
12	dedi sujito	Fasum Golf	Laki-laki
13	Junaidi nurdin	Services Minor	Laki-laki
14	Robert Kennedy	Fasum Golf	Laki-laki
15	Lutfiano	Fasum Golf	Laki-laki
16	Triyanto	Fasum Golf	Laki-laki
17	Alkodri	Fasum Golf	Laki-laki
18	fauzi adryanto	Fasum Golf	Laki-laki
19	Ardiyansyah	Sipil Adera	Laki-laki
20	Elmansyah	Services Minor	Laki-laki
21	Yansen	Services Minor	Laki-laki
22	Ilham hidayat	Services Minor	Laki-laki
23	fajar retno	Services Minor	Laki-laki
24	Eko Wahyudi	Services Minor	Laki-laki
25	Arief Hidayat	Services Minor	Laki-laki
26	Wahyu	Services Minor	Laki-laki
27	Pedot	Services Minor	Laki-laki
28	Supriadi	Pt Kurnia Rizki Jaya Lestari	Laki-laki
29	Putra Dwi	Services Minor	Laki-laki
30	pian Maryadi	Services Minor	Laki-laki
31	Mohammed sadio	Services Minor	Laki-laki
32	mitra harmidi	Services Minor	Laki-laki
33	Kurnia Fajri wardani	Services Minor	Perempuan
34	Rudi warjana	Services Minor	Laki-laki
35	Saday	Fasum Golf	Laki-laki
36	rona ilahi	Fasum Golf	Laki-laki

37	Andri	Fasprod	Perempuan
38	andri adianta	Fasprod	Laki-laki
39	Agus widiarto	Fasprod	Laki-laki
40	Tambar	Fasum Golf	Laki-laki
41	tedi sulistio	Meals Services	Laki-laki
42	misliardi	Meals Services	Laki-laki
43	Suryati	Security	Laki-laki
44	Daniel	Security	Laki-laki
45	Dimas Aditya	Minor Adera	Laki-laki
46	Bawono	Fasum Golf	Laki-laki
47	Emron aidil	Fasum Golf	Laki-laki
48	putra regina Prayoga	Fasum Golf	Laki-laki
49	Hendi siswinto	Fasum Golf	Laki-laki
50	teguh Santoso	Fasum Golf	Laki-laki
51	Supil	Fasum Golf	Laki-laki
52	suhandar rohim	Fasum Golf	Laki-laki
53	muhammad sulaiman	Fasum Golf	Laki-laki
54	Ridwan	Fasum Golf	Laki-laki
55	a Taufik	Fasum Golf	Laki-laki
56	Dina	Fasum Golf	Laki-laki
57	winda wulandari	Fasum Golf	Laki-laki
58	joni arianto	Fasum Golf	Laki-laki
59	Noris	Fasum Golf	Laki-laki
60	Chelvin andreans	Fasum Golf	Laki-laki
61	Lorend	Minor Adera	Laki-laki
62	mila martisa	Minor Adera	Laki-laki
63	Amelia putri	Minor Adera	Laki-laki
64	Rizka	Minor Adera	Laki-laki
65	Supli	Pt Kurnia Rizki Jaya Lestari	Laki-laki
66	putri mei rani	Pt Kurnia Rizki Jaya Lestari	Laki-laki
67	adri perdana	General Manager	Laki-laki
68	edo meliansya	Minor Adera	Perempuan
69	BENI SINANTRA	Meals Services	Perempuan
70	yeni Chairil	Fasprod	Laki-laki
71	martin teredo	Project Manager	Laki-laki
72	Aldian	Pt Kurnia Rizki Jaya Lestari	Laki-laki
73	rando Firmansyah	Pt Kurnia Rizki Jaya Lestari	Laki-laki
74	arga rio	Pt Kurnia Rizki Jaya Lestari	Laki-laki

75	M ajid	Pt Kurnia Rizki Jaya Lestari	Laki-laki
76	agung anugrah	Pt Kurnia Rizki Jaya Lestari	Perempuan
77	Zul fakhri	Pt Kurnia Rizki Jaya Lestari	Laki-laki
78	indra ruzzaman	Manager	Perempuan
79	Abdus Sahab	Admin	Perempuan
80	Nopra	Hrd	Perempuan

Lampiran 2 kuesioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KARYAWAN *FRESH GRADUATE* DAN KARYAWAN *EXPERIENCE* TERHADAP KINERJA PT. KURNIA RIZKI JAYA LESTARI KOTA PRABUMULIH”

Assalamualaikum Wr. Wb

Bersama ini, saya Anjas Franzky mahasiswa program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Prabumulih memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang di berikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi S1 Sarjana Ekonomi yang berjudul “Pengaruh Karyawan Fresh Graduate Dan Karyawan Experience Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih”. Seluruh jawaban akan dirahasiakan atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia :
 - a. 18-24 Tahun
 - b. 25-31 Tahun
 - c. 32-38 Tahun
 - d. 39-45 Tahun

e. 46-50 Tahun

f. >50 Tahun

4. Kualifikasi karyawan :

a. Karyawan Fresh Graduate

b. Karyawan Experience

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih.
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara dan berilah tanda cek list (✓) pada jawaban yang sesuai di kolom pernyataan yang telah di sediakan. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan keterangan sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|-------|
| a. Sangat Setuju | (SS) |
| b. Setuju | (S) |
| c. Netral | (N) |
| d. Tidak Setuju | (TS) |
| e. Sangat Tidak Setuju | (STS) |

C. Pernyataan

1. Karyawan *Fresh Graduate* (X1)

NO	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan fresh graduate percaya dengan kemampuan diri sendiri saat melakukan pekerjaan.					
2	Karyawan fresh graduate yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
3	Karyawan fresh graduate selalu menaati peraturan dan kebijakan perusahaan tanpa terkecuali.					
4	Karyawan fresh graduate mampu melakukan tanggung jawab di saat bekerja.					
5	Karyawan fresh graduate selalu disiplin waktu saat bekerja.					
6	Karyawan fresh graduate berani menyampaikan ide atau pendapat dalam rapat atau diskusi tim.					
7	Karyawan fresh graduate berkomunikasi dengan efektif kepada atasan dan rekan kerja.					
8	Karyawan fresh graduate selalu berkomunikasi dengan rekan kerja sebelum mengambil keputusan					
9	Karyawan fresh graduate mampu beradaptasi dengan ritme kerja di perusahaan ini					

10	Karyawan fresh graduate selalu mengikuti arahan dari atasan / rekan kerja yang lebih memahami suatu bidang pekerjaan.					
11	Karyawan fresh graduate selalu menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja.					
12	Karyawan fresh graduate tidak canggung untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.					

2. Karyawan Experience (X2)

NO	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan experience sudah bekerja dalam bidangnya lebih dari 2 tahun.					
2	Karyawan experience sudah pernah bekerja pada bidang yang sama sebelumnya.					
3	Karyawan experience sangat memahami bidang pekerjaan yang saya kerjakan.					
4	Karyawan experience memahami prosedur kerja perusahaan dengan baik.					
5	Karyawan experience sudah berpengalaman dalam menangani konflik saat bekerja.					

6	Karyawan experience melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan seefisien mungkin.					
7	Karyawan experience selalu bekerja dengan baik dan cekatan					
8	Karyawan experience memahami tanggung jawab atas pekerjaanya					
9	Karyawan experience memahami semua fungsi alat yang akan di gunakan saat bekerja					
10	Karyawan experience Saya sudah cakap dalam menggunakan peralatan saat bekerja					
11	Karyawan experience sudah berpengalaman dalam mengelolah proyek besar					
12	Karyawan experience menerima gaji yang sesuai dengan yang di kerjakan.					

3. Kinerja perusahaan

NO	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan mencapai target produksi atau layanan yang telah ditetapkan.					
2	Proses operasional perusahaan berjalan dengan efisien.					
3	Perusahaan secara aktif berinovasi dalam produk, layanan, atau proses.					

4	Kuantitas kerja yang dihasilkan perusahaan sejalan dengan kinerja karyawan.					
5	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan perusahaan selalu sesuai dengan jadwal yang direncanakan.					
6	Karyawan selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.					
7	Perusahaan mampu mengelola sumber daya dengan baik untuk mencapai kuantitas yang diinginkan.					
8	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan perusahaan selalu sesuai dengan jadwal yang direncanakan.					
9	Karyawan selalu bekerja dengan efektivitas sesuai bidang pekerjaan masing-masing.					
10	Perusahaan berkomitmen untuk membangun hubungan jangka panjang dengan mitra kerja.					
11	Perusahaan konsisten menjaga layanan yang diberikan kepada mitra kerja.					
12	Perusahaan berhasil mencapai target pendapatan atau profitabilitas.					

Lampiran 3 data tabulasi responden

VARIABEL KARYAWAN FRESH GRADUATE (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOAL X1
1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	55
2	4	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	49
3	4	4	4	4	2	5	4	1	4	4	2	4	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	56
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
7	5	4	4	4	3	5	5	5	2	3	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
11	4	1	2	2	4	4	4	4	2	4	4	5	40
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
13	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	5	53
14	4	4	4	5	3	2	3	4	4	5	5	5	48
15	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	54
16	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	56
17	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	55
18	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
19	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	5	4	51
20	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5	52
21	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
22	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	54
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
24	5	5	5	5	5	5	1	4	5	2	4	2	48
25	2	5	5	4	2	4	4	4	2	4	5	5	46
26	2	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	52
27	2	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	49
28	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	48
29	2	5	4	3	4	5	5	1	5	4	5	3	46
30	4	4	4	2	5	5	5	4	4	2	4	4	47
31	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	4	5	50
32	5	5	2	5	4	4	5	4	5	5	1	5	50
33	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	52
34	2	5	5	3	4	4	2	4	5	5	4	2	45
35	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	54
36	4	4	5	5	2	2	5	4	5	5	2	5	48
37	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	53
38	4	3	5	5	5	4	2	5	4	1	4	4	46

VARIABEL KARYAWAN EXPERIENCE (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL X2
1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	56
2	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	5	5	49
3	2	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	2	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	5	5	1	3	5	5	3	4	5	49
6	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	54
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
8	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	40
9	2	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	41
10	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	55
11	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	42
12	3	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	3	45
13	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	53
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	55
15	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	42
16	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	55
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	54
19	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	52
20	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	53
21	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	48
22	5	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	52
23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	57
24	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	51
25	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	4	5	52
26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	57
27	3	5	4	3	2	5	2	5	5	5	4	4	47
28	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	55
29	5	3	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	52
30	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	44
31	5	4	2	5	5	1	5	1	1	4	2	5	40
32	5	1	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	51
33	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	56
34	2	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	3	48
35	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	54
36	5	4	5	4	2	5	5	5	3	5	4	5	52
37	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
38	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	54
39	3	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	41

40	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	55
41	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	55
42	5	5	2	5	4	4	2	2	1	4	5	5	44
43	4	3	5	4	5	4	2	5	5	3	5	4	49
44	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	56
45	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
46	5	4	5	5	1	1	5	5	5	4	4	5	49
47	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	3	4	50
48	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	52
49	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	1	47
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	55
51	2	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	44
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	53
54	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	55
55	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
56	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	49
57	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	56
58	5	1	3	4	5	2	3	5	5	5	5	5	48
59	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	47
60	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	55
61	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
62	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
64	3	2	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	49
65	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	42
66	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	48
67	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	43
68	5	5	4	1	5	5	4	3	5	5	3	5	50
69	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	53
70	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	55
71	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	1	5	50
72	5	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	4	41
73	5	1	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	49
74	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	50
75	3	5	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	48
76	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	57
77	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	51
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
79	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	56
80	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	54

VARIABEL KINERJA (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	55
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	50
4	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	51
8	5	2	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	48
9	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	3	52
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	4	2	5	4	5	2	5	4	4	3	1	4	43
12	5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	51
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	55
15	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	50
16	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	48
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
19	2	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	50
20	5	3	5	5	5	3	4	5	1	5	5	5	51
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	3	3	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	51
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
24	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	54
25	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	52
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	1	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	51
28	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	56
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	42
31	5	3	1	5	5	3	4	4	1	4	5	3	43
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
34	5	5	5	5	1	5	4	5	5	2	5	4	51
35	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	55
36	5	1	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	51
37	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	55
38	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	52

39	2	4	5	5	4	4	4	4	2	1	3	4	42
40	5	5	1	5	2	4	4	5	5	5	5	3	49
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
42	2	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	53
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
45	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
46	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	2	5	52
47	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	57
48	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	55
49	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	51
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
51	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	53
52	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	55
53	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	52
54	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	56
55	3	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	52
56	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	50
57	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	56
58	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	54
59	3	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	52
60	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	49
61	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
62	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	55
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	4	52
65	3	1	1	4	4	4	1	5	5	4	4	3	39
66	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	55
67	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	50
68	3	2	4	1	5	4	5	5	4	4	5	5	47
69	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	56
70	4	5	3	5	5	2	4	4	5	5	3	5	50
71	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	48
72	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
73	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	52
74	5	2	3	4	3	5	3	5	5	3	5	5	48
75	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
76	3	3	3	2	5	5	5	5	3	5	4	5	48
77	2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	50
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
79	4	2	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	46
80	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56

Lampiran 4 Data Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Karyawan Fresh Graduate (X1)

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.150	.159	.317**	.252*	.062	.206	.214	.102	-.113	.058	.108	.505**
	Sig. (2-tailed)		.185	.159	.004	.024	.583	.066	.056	.366	.318	.609	.339	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.150	1	.186	.192	.043	.119	-.030	.097	.350**	-.040	-.039	.035	.382**
	Sig. (2-tailed)	.185		.098	.087	.704	.294	.795	.393	.001	.724	.728	.760	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.159	.186	1	.320**	.240*	-.007	-.121	.210	.135	.038	.088	.121	.459**
	Sig. (2-tailed)	.159	.098		.004	.032	.952	.286	.061	.232	.737	.439	.285	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.317**	.192	.320**	1	.218	.036	.028	.183	.198	.113	.025	.114	.520**
	Sig. (2-tailed)	.004	.087	.004		.052	.749	.806	.105	.079	.319	.827	.314	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.252*	.043	.240*	.218	1	.312**	.247*	.279*	.113	.077	.294**	-.061	.586**
	Sig. (2-tailed)	.024	.704	.032	.052		.005	.027	.012	.319	.500	.008	.591	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	Pearson Correlation	.062	.119	-.007	.036	.312**	1	.166	.074	-.053	-.070	.173	.183	.355**
	Sig. (2-tailed)	.583	.294	.952	.749	.005		.141	.513	.639	.540	.126	.104	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.7	Pearson Correlation	.206	-.030	-.121	.028	.247*	.166	1	.036	-.011	.258*	.211	.272*	.435**
	Sig. (2-tailed)	.066	.795	.286	.806	.027	.141		.749	.925	.021	.061	.015	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8	Pearson Correlation	.214	.097	.210	.183	.279*	.074	.036	1	.114	.039	.161	.137	.501**
	Sig. (2-tailed)	.056	.393	.061	.105	.012	.513	.749		.312	.732	.154	.225	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.9	Pearson Correlation	.102	.350**	.135	.198	.113	-.053	-.011	.114	1	.258*	-.047	.027	.416**
	Sig. (2-tailed)	.366	.001	.232	.079	.319	.639	.925	.312		.021	.676	.814	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.10	Pearson Correlation	-.113	-.040	.038	.113	.077	-.070	.258*	.039	.258*	1	.007	.092	.333**
	Sig. (2-tailed)	.318	.724	.737	.319	.500	.540	.021	.732	.021		.953	.418	.003
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.11	Pearson Correlation	.058	-.039	.088	.025	.294**	.173	.211	.161	-.047	.007	1	-.016	.351**
	Sig. (2-tailed)	.609	.728	.439	.827	.008	.126	.061	.154	.676	.953		.887	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.12	Pearson Correlation	.108	.035	.121	.114	-.061	.183	.272*	.137	.027	.092	-.016	1	.371**
	Sig. (2-tailed)	.339	.760	.285	.314	.591	.104	.015	.225	.814	.418	.887		.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.505**	.382**	.459**	.520**	.586**	.355**	.435**	.501**	.416**	.333**	.351**	.371**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.003	.001	.001	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

2. Hasil Uji Validaitas Karyawan Experience (X2)

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.084	.103	.288**	.110	.016	.323**	.067	.057	.261*	.093	.177	.488**
	Sig. (2-tailed)		.461	.362	.010	.330	.889	.003	.557	.618	.020	.414	.117	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.084	1	.380**	.044	.047	.207	.146	.006	.009	.035	-.070	.018	.379**
	Sig. (2-tailed)	.461		.001	.701	.677	.066	.197	.958	.938	.755	.539	.873	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.103	.380**	1	.201	-.033	.177	.237*	.192	.279*	.109	.245*	-.046	.522**
	Sig. (2-tailed)	.362	.001		.074	.772	.117	.035	.088	.012	.335	.029	.685	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.288**	.044	.201	1	.095	-.039	.196	.001	.014	.096	.201	.248*	.434**
	Sig. (2-tailed)	.010	.701	.074		.401	.734	.082	.990	.899	.399	.074	.027	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.110	.047	-.033	.095	1	.040	.017	.230*	.036	.124	.173	-.059	.341**
	Sig. (2-tailed)	.330	.677	.772	.401		.725	.881	.040	.753	.274	.124	.605	.002
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.016	.207	.177	-.039	.040	1	.153	.219	.219	.203	.133	.103	.455**
	Sig. (2-tailed)	.889	.066	.117	.734	.725		.175	.051	.051	.071	.241	.364	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	.323**	.146	.237*	.196	.017	.153	1	.214	.061	.223*	.072	.061	.495**
	Sig. (2-tailed)	.003	.197	.035	.082	.881	.175		.056	.591	.047	.525	.592	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.8	Pearson Correlation	.067	.006	.192	.001	.230*	.219	.214	1	.329**	.188	.289**	-.064	.489**
	Sig. (2-tailed)	.557	.958	.088	.990	.040	.051	.056		.003	.095	.009	.573	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.9	Pearson Correlation	.057	.009	.279*	.014	.036	.219	.061	.329**	1	.149	.252*	-.015	.427**
	Sig. (2-tailed)	.618	.938	.012	.899	.753	.051	.591	.003		.188	.024	.897	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.10	Pearson Correlation	.261*	.035	.109	.096	.124	.203	.223*	.188	.149	1	.299**	.238*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.020	.755	.335	.399	.274	.071	.047	.095	.188		.007	.034	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.11	Pearson Correlation	.093	-.070	.245*	.201	.173	.133	.072	.289**	.252*	.299**	1	.204	.519**
	Sig. (2-tailed)	.414	.539	.029	.074	.124	.241	.525	.009	.024	.007		.069	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.12	Pearson Correlation	.177	.018	-.046	.248*	-.059	.103	.061	-.064	-.015	.238*	.204	1	.347**
	Sig. (2-tailed)	.117	.873	.685	.027	.605	.364	.592	.573	.897	.034	.069		.002
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.488**	.379**	.522**	.434**	.341**	.455**	.495**	.489**	.427**	.512**	.519**	.347**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

3. Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.240*	-.003	.168	.090	-.047	.157	.162	.151	.115	.182	.073	.450**
	Sig. (2-tailed)		.032	.976	.137	.425	.676	.164	.151	.182	.311	.106	.521	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.240*	1	.204	.236*	-.004	.273*	.359**	-.050	.155	.150	.214	.155	.582**
	Sig. (2-tailed)	.032		.070	.035	.972	.014	.001	.658	.171	.184	.056	.170	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	-.003	.204	1	.100	.234*	.102	.285*	.012	.028	.020	.166	.148	.447**
	Sig. (2-tailed)	.976	.070		.375	.037	.370	.010	.915	.807	.862	.140	.191	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.168	.236*	.100	1	.111	-.099	-.001	-.004	.009	.008	.081	.007	.313**
	Sig. (2-tailed)	.137	.035	.375		.325	.383	.990	.969	.939	.942	.472	.953	.005
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.090	-.004	.234*	.111	1	-.136	.192	.019	-.189	.314**	-.009	.142	.306**
	Sig. (2-tailed)	.425	.972	.037	.325		.229	.088	.865	.094	.005	.938	.209	.006
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	-.047	.273*	.102	-.099	-.136	1	.123	.065	.302**	.194	.368**	.138	.409**
	Sig. (2-tailed)	.676	.014	.370	.383	.229		.278	.569	.006	.084	.001	.222	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.157	.359**	.285*	-.001	.192	.123	1	.387**	.157	.160	.158	.178	.582**
	Sig. (2-tailed)	.164	.001	.010	.990	.088	.278		.000	.164	.156	.160	.115	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y8	Pearson Correlation	.162	-.050	.012	-.004	.019	.065	.387**	1	.210	.072	.232*	.133	.366**
	Sig. (2-tailed)	.151	.658	.915	.969	.865	.569	.000		.061	.528	.038	.240	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y9	Pearson Correlation	.151	.155	.028	.009	-.189	.302**	.157	.210	1	.262*	.125	.146	.427**
	Sig. (2-tailed)	.182	.171	.807	.939	.094	.006	.164	.061		.019	.270	.196	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y10	Pearson Correlation	.115	.150	.020	.008	.314**	.194	.160	.072	.262*	1	.425**	.326**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.311	.184	.862	.942	.005	.084	.156	.528	.019		.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y11	Pearson Correlation	.182	.214	.166	.081	-.009	.368**	.158	.232*	.125	.425**	1	.317**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.106	.056	.140	.472	.938	.001	.160	.038	.270	.000		.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y12	Pearson Correlation	.073	.155	.148	.007	.142	.138	.178	.133	.146	.326**	.317**	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.521	.170	.191	.953	.209	.222	.115	.240	.196	.003	.004		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.450**	.582**	.447**	.313**	.306**	.409**	.582**	.366**	.427**	.524**	.575**	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.006	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel Karyawan Fresh Graduate (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	12

Variabel Karyawan Experience (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	12

Variabel Kinerja (Y)

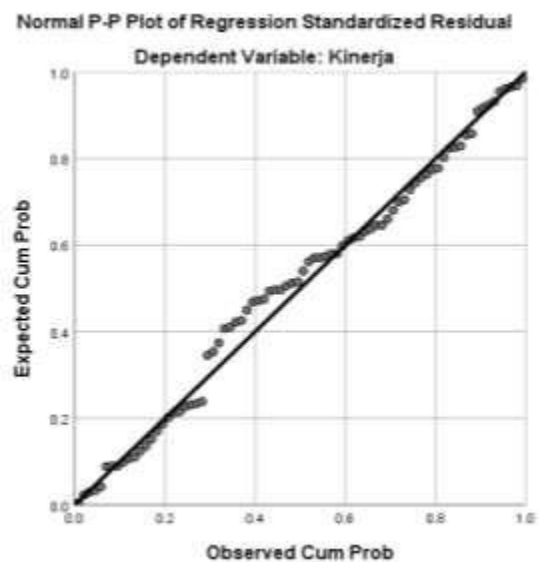
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	12

5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Studentized Deleted Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0032357
	Std. Deviation	1.02151369
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.044
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

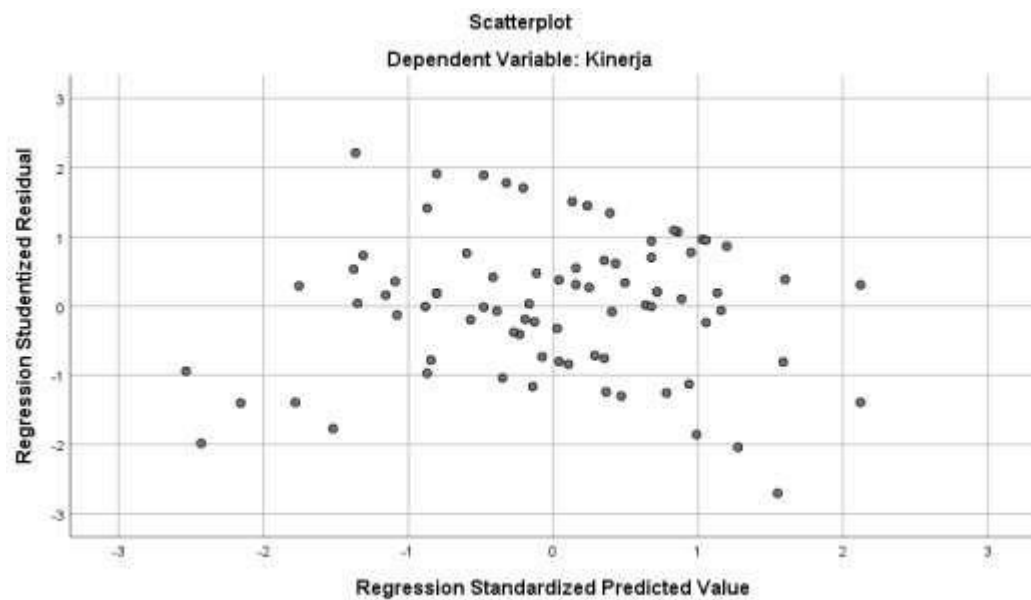


6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.743	6.199		3.346	.001		
	Karyawan Fresh Graduate	.267	.097	.274	2.736	.008	.948	1.055
	Karyawan Experience	.367	.096	.383	3.829	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: Kinerja

7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



8. Uji Hasil Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.743	6.199		3.346	.001
	Karyawan Fresh Graduate	.267	.097	.274	2.736	.008
	Karyawan Experience	.367	.096	.383	3.829	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

9. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.743	6.199		3.346	.001		
	Karyawan Fresh Graduate	.267	.097	.274	2.736	.008	.948	1.055
	Karyawan Experience	.367	.096	.383	3.829	.000	.948	1.055
a. Dependent Variable: Kinerja								

10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.545	2	259.272	14.217	.000 ^b
	Residual	1404.255	77	18.237		
	Total	1922.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Karyawan Experience, Karyawan Fresh Graduate

11. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.270	.251	4.27049

a. Predictors: (Constant), Karyawan Experience, Karyawan Fresh Graduate

b. Dependent Variable: Kinerja

DOKUMENTASI



