

## **Analisis Kompetensi dan Pengalaman Kerja, Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja ? (Studi pada PT Amak Firdaus Utomo)**

**Serlina Ika Wulandari, Mutinda Teguh Widayanto\*, RR Setyani Hidayati**

Universitas Panca Marga

\*e-mail : mutindateguh@upm.ac.id

### **Abstrak:**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat kompetensi dan pengalaman kerja serta untuk mengetahui adakah pengaruhnya terhadap kinerja. Studi ini dilakukan di PT Amak Firdaus Utomo. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif kausal dan mengambil sampel sebanyak 45 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah uji kuesioner yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dan pengalaman kerja berada pada deraja tinggi, dan ditemukan pengaruh bail secara passial maupun simultan dari kempenensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

**Kata kunci : Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kinerja**

### **Abstract:**

*The purpose of this study is to analyze the level of competence and work experience and to determine whether there is an effect on performance. This study was conducted at PT Amak Firdaus Utomo. This research method is descriptive and causal associative and takes a sample of 45 respondents, the data collection method uses a questionnaire and the sampling technique uses saturated sampling. The analytical tool used is a questionnaire test consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression tests, determination tests, hypothesis testing consisting of t test, F test and dominant test. The results showed that the level of competence and work experience were at a high degree, and it was found that both the competency and work experience had an effect on performance.*

**Keyword: Keywords: Competence, Work Experience and Performance.**

### **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan usaha berlangsung pesat dalam beberapa dekade terakhir, semakin hari semakin banyak perusahaan yang bermunculan jenis perusahaan yang baru dan inovatif. Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup perusahaan. Keberhasilan usaha dapat dicerminkan oleh berkembangnya aset dan omset perusahaan, rentabilitas dan profitabilitas usaha (Widayanto, 2020). Untuk menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih

efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan di tuntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan, meningkatkan nilai perusahaan, dan juga meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada

dalam perusahaan baik pimpinan, maupun karyawan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan karena keuntungan perusahaan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison, 2017:110). Kompetensi dengan pengertian seperti ini pada umumnya akan lebih mudah dimiliki oleh karyawan yang mengerjakan pekerjaan standar dan tidak berubah-ubah atau pekerjaan-pekerjaan teknis yang memiliki standar yang jelas. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat memahami, menguasai dan bekerja dengan tingkat efisiensi dan kualitas yang tinggi.

Selain kompetensi, pengalaman kerja juga penting untuk dimiliki seorang karyawan. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2010 : 82). Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya.

PT. Amak Firdaus Utomo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *industry fibre sement*. Perusahaan ini beroperasi sejak tahun 1994 dan berlokasi di Jl. Angrek No 2, Sukabumi, Kecamatan Mayangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur. Saat ini perusahaan telah memperkerjakan banyak tenaga kerja. Tenaga kerja yang telah diterima untuk bekerja di PT. Amak Firdaus Utomo setelah melalui proses seleksi akan ditempatkan pada tempat sesuai dengan latar belakang mereka.

PT. Amak Firdaus Utomo berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan informasi dari perusahaan tidak semua karyawan mempunyai kinerja yang memuaskan. Masih terdapat karyawan yang kompetensinya masih kurang sehingga kinerja yang dilakukan belum sesuai yang diharapkan. Selain itu, pengalaman kerja karyawan yang kurang disebabkan lama waktu yang ditempuh karyawan masih kurang sehingga sulit untuk memahami pekerjaannya. Oleh karena itu, kompetensi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **Rumusan Masalah**

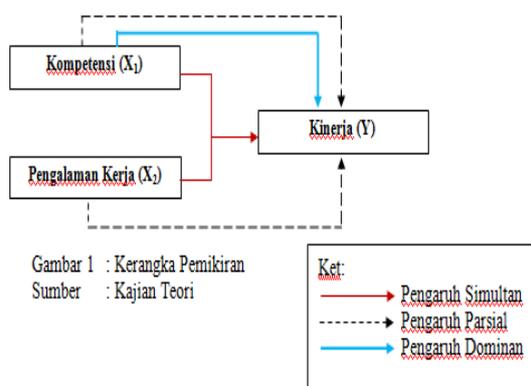
- Adakah pengaruh secara parsial antara kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo?
- Adakah pengaruh secara simultan antara kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo?
- Manakah diantara kompetensi dan Pengalaman Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo?

#### **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo yang berjumlah 45 karyawan.

Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2020. karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo yang berjumlah karyawan yang berjumlah 45 karyawan atau seluruh anggota populasi. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Hasil penghitungan dari skor atau nilai item instrumen kemudian dalam analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas, Uji heterokedastisitas, Uji Normalitas dan Uji Autokorelasi), Analisis Regresi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis (Uji F, Uji t)

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan kerangka konsep pemikiran, maka dapat ditemukan tiga hipotesisi penelitian yaitu:

- H<sub>1</sub>: Ada pengaruh variabel kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo.
- H<sub>2</sub>: Ada pengaruh variabel kompetensi dan pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo.
- H<sub>3</sub>: Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo.

### Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sudah banyak dilakukan sebelumnya. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Kapahang, 2014). Variabel pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan kinerja karyawan (Ratulangi, 2016). Variabel kompetensi dan Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Afrilyan, 2017).

### HASIL

#### a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0.294.

Hasil dari pengujian reliabel untuk masing-masing variabel adalah reliabel dan layak untuk dilanjutkan pengolahan data dengan SPSS.

**Tabel 1**  
Kesimpulan Pengujian Reliabilitas

No. Item	Variabel	croanbach alpha	One Shot	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	0.765	0.60	Reliabel
2	X <sub>2</sub>	0.765	0.60	Reliabel
3	Y	0.659	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2020

#### b. Uji Multikolonieritas

**Tabel 2**  
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,117	8,552
Pengalaman kerja	,117	8,552

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu Kompetensi dan Pengalaman kerja adalah 8,552.

Menggunakan besaran *tolerance* ( $\alpha$ ) dan *variance inflation factor* (VIF). Dengan menggunakan alpha atau *tolerance* = 10% atau 0,10 maka VIF = 10. Dari output besar VIF hitung (VIF Kompetensi = 8.552, VIF Pengalaman kerja = 8.552 < VIF 10 dan semua *tolerance* variabel bebas (Kompetensi = 0.117 atau 11.7% dan Pengalaman kerja = 0.117 atau 11.7%) diatas 10% atau > 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas.

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Durbin-Watson**  
**Mid Summary**

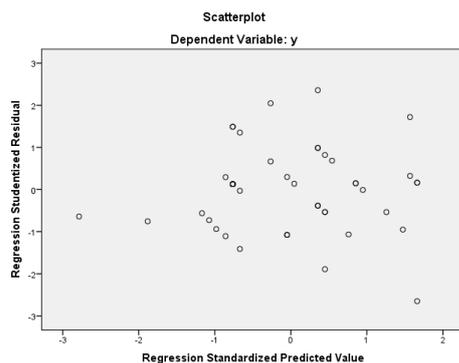
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859 <sup>a</sup>	,738	,726	,748	1,280

a. Predictors (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari hasil olah data diatas, ditemukan Durbin-Watson test = 1.280 dan DW < 2. Maka dapat disimpulkan data diatas tidak terjadi autokorelasi.

**d. Uji Heterokedastisitas**

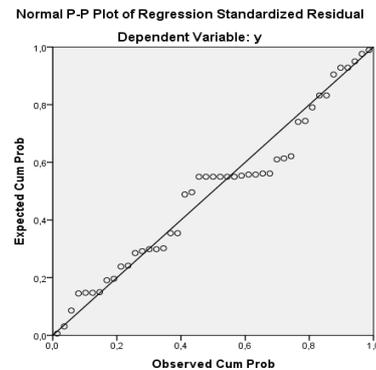


Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Analisis hasil output SPSS scatterplot di atas didapatkan titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Jadi kesimpulannya variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

**e. Uji Normalitas**  
**Probability Plots**

Hasil Pengujian Probability Plots:



Dari hasil *Probability Plots* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

**f. Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 4**  
**Hasil Output SPSS Regresi Berganda**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,992	1,261		3,165	,008
	Kompetensi	,878	,142	,429	6,194	,000
	Pengalaman kerja	,381	,138	,67	2,788	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasar tabel 5, persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X_1 + b2X_2$$

$$Y = 3.992 + 0.878X_1 + 0.381X_2$$

**g. Uji Determinasi**

**Tabel 5**  
**Uji Determinasi**  
**Mid Summary**

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 <sup>a</sup>	,738	,726	,748

a. Predictors (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5 diperoleh angka R<sup>2</sup> (*R Square*) sebesar 0.738. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kompetensi dan pengalaman kerja) terhadap variabel

dependen (Kinerja) sebesar 0.738 atau 73.8%, yang artinya variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kompetensi dan Pengalaman kerja) mampu menjelaskan sebesar 73.8% variasi variabel dependen (Kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 26.2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

h. Uji F

Tabel 6  
Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji F)

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,396	2	33,198	59,255	,000
	Residual	23,515	42	,560		
	Total	89,911	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors (Constant), Pengalaman kerja, Kompetensi

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $59.925 > 3.22$ ) (sig.  $0.000 < 0.05$ ) maka **H<sub>0</sub> ditolak**. Artinya variabel Pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y).

i. Uji t

Tabel 7  
Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji t)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,922	1,261		3,105	,003
	Kompetensi	,878	,142	1,429	6,194	,000
	Pengalaman kerja	,381	,138	,637	2,788	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

(a) Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $6.194 \geq 2.018$ ) (sig.  $0.000 \leq 0.025$ ) maka **H<sub>0</sub> ditolak**. Artinya variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

(b) Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2.758 < 2.018$ ) (sig.  $0.009 \leq 0.025$ ) maka **H<sub>0</sub> ditolak**. Artinya variabel Pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

**PEMBAHASAN**

variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Amak Firdaus Utama Probolinggo maka dari itu Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dan Kompetensi harus diperhatikan agar Kinerja semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan hipotesis pertama dapat diterima dan terbukti. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kapahang (2014) dan Afrilyan (2017) dan Ratulangi (2016) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja menunjukkan hasil Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $6.194 \geq 2.018$ ) (sig.  $0.000 \leq 0.025$ ) maka **H<sub>a</sub> diterima, H<sub>0</sub> ditolak**. Artinya variabel Pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y). Untuk itu Pengalaman kerja harus benar-benar diperhatikan, dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki seseorang maka akan bekerja dengan baik dan meningkatkan Kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis kedua dapat diterima dan terbukti. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kapahang (2014) dan Afrilyan (2017) dan Ratulangi (2016) yang menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja menunjukkan Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2.758 < 2.018$ ) (sig.  $0.009 \leq 0.025$ ) maka **H<sub>a</sub> diterima, H<sub>0</sub> ditolak**. Artinya variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y). Untuk itu perusahaan harus memberikan kompetensi, hal ini ditujukan untuk meningkatkan Kinerja. Hasil ini menunjukkan hipotesis kedua dapat diterima dan terbukti. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kapahang (2014) dan Afrilyan (2017) dan Ratulangi (2016) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.

Variabel kompetensi ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus

Utama Probolinggo. Hasil ini menunjukkan hipotesis ketiga tidak terbukti yaitu bahwa variabel pengalaman kerja menunjukkan variabel dominan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kapahang (2014) dan Afrilyan (2017).

#### KESIMPULAN

1. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo.
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo.
3. Variabel Kompetensi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo.

#### REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media.
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hormati, Theolina. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat)*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 298-310. ISSN 2303-1174.
- Kapahang, Jennifer Octora. 2014. *Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA 503 Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 503-513 ISSN 2303-1174.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Muryani, Sri. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja Dan Spesialisasi Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Dinas Pasar Kota Semarang)*. *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ratulangi, Riscy S. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*. ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 322-334.
- Sedarmayanti, 2012. *Good Governance Kepemerintahan Yang Baik Bagian Pertama Edisi Revisi*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Sunyoto, Danang. 2011. *Aplikasi SPSS Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Widayanto, Mutinda Teguh, *Analisis Penerapan Manajemen Strategik dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Usaha*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 5, No 3, ; September 2020,