

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HANDAL MANDIRI TRANSINDO

Sucihati¹

hatisuci804@gmail.com

Eka Febrianata²

ekafebrianata010271@gmail.com

Universitas Banten¹⁻²

ABSTRACT

This study was conducted to determine whether competence and work experience together affect the performance of employees of PT Handal Mandiri Transindo. The research method and approach used descriptive methods and quantitative approaches, with data collection techniques through questionnaires. The population in this study amounted to 65 employees. The sampling technique used saturated sampling method with a total sample of 65 respondents. The results of the descriptive analysis show that the competence, work experience, and performance of employees are good. As well as hypothesis testing based on the results of the t-test of the competency variable (X1), the t-count value is greater than t-table ($2.655 > 1.998$) while the t-test results for the work experience variable (X2) the value of t count is greater than t table ($2.499 > 1.998$) and the results of the F test show that the calculated F value is greater than F table ($7.489 > 3.15$) so it can be concluded that competence and work experience either partially or simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT Handal Mandiri Transindo employees.

Keywords: Competence, Work Experience, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo. Metode dan pendekatan penelitian menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan tergolong baik. Serta pengujian hipotesis berdasarkan hasil uji t variabel kompetensi (X1) didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.655 > 1.998$) sedangkan hasil uji t variabel pengalaman kerja (X2) didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.499 > 1.998$) serta hasil uji F didapatkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($7.489 > 3.15$) sehingga dapat disimpulkan kompetensi dan pengalaman kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada hakikatnya dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dimulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dunia kerja modern sangat dibutuhkan, terutama karyawan yang memiliki kemampuan handal, jujur, dan profesional agar dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terwujud (Fahreza dkk., 2021).

Upaya mewujudkan tujuan dan keberhasilan perusahaan, diperlukan salah satu landasan yang kuat yaitu berupa kompetensi dari para karyawannya dengan begitu kompetensi menjadi sangat berguna dalam membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Dapat dikatakan dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan, perusahaan dapat menempatkan karyawan pada jabatan-jabatan kerja yang sesuai agar kinerja karyawan yang didapat semakin tinggi sehingga mampu membuat perusahaan bertahan dalam persaingan bisnis yang kompetitif (Muslimat, 2020).

Selain kompetensi, pengalaman kerja merupakan salah satu landasan lainnya dalam mewujudkan keberhasilan

perusahaan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan (Kurniawan dan Saputra, 2021). Baik kompetensi maupun pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya (Hotimah, 2020).

Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu penurunan kinerja atau tidak tercapai target kinerja yang telah direncanakan sebelumnya. Permasalahan tersebut juga terjadi pada PT Handal Mandiri Transindo yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha angkutan kendaraan bermotor untuk barang umum Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari laba usaha PT Handal Mandiri Transindo yang mengalami fluktuatif cenderung menurun selama periode tahun 2017 – 2021

Table 1.1

**Laba Usaha PT Handal Mandiri
Transindo Periode Tahun 2017 – 2021
(Dalam Jutaan Rupiah)**

No.	Keterangan	2021	2020	2019	2018	2017
1	Pendapatan	30.770	65.475	63.419	72.427	19.481
2	Beban Langsung	(21.453)	(45.957)	(42.974)	(50.093)	(10.983)
3	Laba Bruto	9.317	19.519	20.445	22.335	8.498
4	Beban Usaha	(5.856)	(14.551)	(14.920)	(15.093)	(4.476)
5	Laba Usaha	3.461	4.968	5.525	7.241	4.022

Sumber: *Laporan Tahunan PT Handal Mandiri Transindo Tahun 2021*

Penurunan laba usaha tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo masih harus ditingkatkan agar pencapaian target laba atau profit yang telah ditetapkan dapat tercapai. Permasalahan yang masih terjadi pada faktor kompetensi dan pengalaman kerja akan memberikan dampak negatif bagi peningkatan kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo sehingga perlu adanya perbaikan pada kedua faktor tersebut agar kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo dapat meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi adalah karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama (Robbins dan Judge, 2017:227). Sedangkan pengertian kompetensi menurut Siagian (2016:58) diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Azhar (2018:28) mengungkapkan bahwa ada tiga indikator utama pembentukan kompetensi kerja Yaitu Pengetahuan (knowledge), dan Sikap (attitude).

Pengertian Pengalaman Kerja menurut Nitisemito (2015:27) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Selain itu, pengertian pengalaman kerja menurut Sedarmayanti (2017:39) adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Foster (2015:43) menyatakan bahwa seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator, adalah Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Pengertian Kinerja Karyawan menurut Simanjuntak (2016:43) merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang karyawan dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu serta menurut Muharram (2016:117) kinerja karyawan merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Muharram (2016:137) terdapat beberapa indikator dari kinerja individu dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berkepribadian tangguh dan mandiri yang membuatnya mampu menghadapi persoalan dengan pikiran jernih.
2. Bekerja keras, tidak suka berpangku tangan atau bermalas malasan, sebagai cermin dari tingginya semangat dan motivasi.
3. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga bisa selesai dengan baik.
4. Bertanggung jawab atas segala tingkah lakunya.
5. Cerdas, arif dan bijaksana, yang membuatnya mampu mengendalikan diri dan menyikapi orang lain, baik ketika situasi konflik maupun saat tenang.
6. Terampil dalam bekerja dan selalu berupaya meningkatkan keterampilannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode kausal. Metode deskriptif ditujukan untuk menyelidiki secara terperinci peranan dan pekerjaan manusia dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang (Arikunto, 2016:7). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Orniati (2016:146) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan keadaan yang menjadi fokus dalam penelitian berdasarkan data berupa angka yang telah dikumpulkan. Adapun penerapan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah data-data atau angka-angka statistik dalam bentuk skala likert dan kriteria penilaian serta melakukan

analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis.

DEFINISI

OPERASIONAL VARIABEL

Variabel bebas atau variabel X adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas adalah kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2). Variabel terikat atau variabel Y adalah dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Populasi Dan Sampel

Menurut Algifari (2016:59) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan yang berada di PT Handal Mandiri Transindo sebanyak 65 karyawan.

Menurut Algifari (2016:60) menyatakan bahwa pengertian sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dapat disimpulkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 65 responden.

- 1) Menurut Sugiyono (2016:7) menyatakan bahwa data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dan dikumpulkan melalui dua metode pengumpulan data diantaranya: Library Research (studi kepustakaan) yaitu mencari dan mengumpulkan data dari literature yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
- 2) Field Research (studi lapangan) yaitu peneliti langsung ke objek penelitian untuk mempelajari masalah yang ada dan mendapatkan data yang dibutuhkan. Adapun studi lapangan yang dilakukan antara lain:
 - a. Observasi, yaitu peneliti melakukan pengamatan objek penelitian secara langsung untuk mendapatkan data yang dibutuhkan,
 - b. Angket/kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang ditetapkan menjadi sampel dengan angket yang telah disediakan.

Uji Hipotesis

Menurut Orniati (2016:146) pengujian hipotesis (uji t) dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau menentukan diterima atau tidaknya hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung yang diperoleh dari perhitungan uji hipotesis dengan nilai t tabel yang terdapat dalam tabel t dengan tingkat keyakinan atau level of confident sebesar 5% atau 0,05.

Adapun bentuk pengujian hipotesis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi terhadap kinerja

karyawan, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0: b_1 = 0$, artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo.
 - b. $H_1: b_1 \neq 0$, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo.
2. Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 - a. $H_0: b_2 = 0$, artinya pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo.

$H_1: b_2 \neq 0$, artinya pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,332 dan bertanda positif yang berarti kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo. Sedangkan untuk hasil uji t variabel kompetensi (X_1) didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,655 > 1,998$) atau signifikansi t lebih kecil dari

5% ($0,010 < 0,05$). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,257 dan bertanda positif yang berarti pengalaman kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo. Sedangkan hasil uji t variabel pengalaman kerja (X_2) didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,499 > 1,998$) atau signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,015 < 0,05$). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda didapatkan nilai korelasi (R) berganda sebesar 0,441 yang berarti bahwa besarnya korelasi antara variabel kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo adalah cukup kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,195 atau 19,5% dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo sebesar 19,5% sedangkan sisanya sebesar 80,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, serta hasil uji F didapatkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($7,489 > 3,15$) atau signifikansi F lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa yang berarti bahwa variabel kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

PENUTUP

Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo, artinya semakin tinggi kompetensi karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handal Mandiri Transindo, artinya semakin banyak pengalaman kerja karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Variabel kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Erlanga Handal Mandiri Transindo, artinya dengan meningkatkan kompetensi dan banyaknya pengalaman karyawan tersebut untuk dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2016. Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahreza, Muhammad Rifqi, Zackharia Rialmi, dan Ranila Suciati. 2021. Pengaruh Kompetensi dan

- Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran. Jurnal Ilmiah WIDYA Volume 2, Nomor 1, 2021.
- Foster, Bill. 2015. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Hotimah, Hani Nur. 2020. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Prosiding Manajemen Volume 6, No. 1, Tahun 2020.
- Kurniawan, Ignatius Soni dan Saputra, Yogi. 2021. Analisis Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY). UPAJIWA Vol. 5 No. 2 Oktober 2021.
- Muharram. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit PT Nitisemito, Alex. 2015. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi V Cet. XIV. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Orniati, Yuli. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Ekonisia FE-UII.
- Robbins, Stephen P dan Judge, T.A. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2016. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Cetakan ke 6 Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Jilid Ke-3. Bandung: CV Alfabet