

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Asha Graha Kediri

Suseno Hendratmoko ✉¹ **Heru Sutapa** ✉²

^{1,2}*Manajemen Universitas Islam Kediri*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Asha Graha. Adapun variabel penelitian ini adalah pengalaman kerja (X1), kompetensi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian di CV. Asha Graha. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner, dan literatur. Sedangkan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan uji hipotesis dengan menggunakan program *software* SPSS versi 22.0. Berdasar pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti variabel pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Asha Graha. Nilai Fhitung sebesar 15.147 dengan sig. 0,000 menunjukkan bahwa uji t pad variabel pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan variabel X1 sebesar $0,002 < 0,05$ sedangkan untuk variabel X2 sebesar $0,000 < 0,05$. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai (R^2) adalah 0,654. Artinya variabel pengalaman kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,4%.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2022 Suseno Hendratmoko

✉ Corresponding author :

Email Address : susenohendra@uniska-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Salah satu faktor pendorong keberhasilan sebuah perusahaan dalam meraih tujuan, adalah tersedianya sumber daya manusia yang memadai dengan kebutuhan perusahaan demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Sehingga pada perkembangannya perusahaan menempatkan pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan suatu perusahaan akan lebih maksimal apabila ditunjang dengan pengalaman dan kompetensi karyawan yang memadai, sehingga telah melalui berbagai macam keadaan yang beragam dalam bidang pekerjaan. Pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan memiliki pengalaman kerja seseorang, menunjukkan macam pekerjaan yang pernah dilakukan serta dapat menjadi peluang besar bagi seorang karyawan untuk memperbaiki pekerjaan yang akan dilakukan berikutnya. Sehingga akan semakin luas pengalaman yang dimiliki, semakin terampil pada bidang pekerjaan dan mempunyai pola berpikir yang semakin baik dalam bertindak untuk mencapai tujuan.

Diharapkan dengan pengalaman kerja yang semakin baik, karyawan diharapkan dapat memberikan tenaga juga pikirannya untuk mencapai kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung dalam perusahaan. Sehingga diharapkan dengan pengalaman kerja yang memadai, seorang karyawan akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal berdasarkan hal yang pernah dihadapi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan. Selain pengalaman kerja kompetensi juga merupakan faktor penting dimana dalam hal ini kompetensi berperan sebagai penunjang *output* dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang cukup menguasai di bidangnya otomatis kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut semakin maksimal. Terlebih pada masa semakin berkembangnya teknologi, karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan keterampilan dan memiliki pengetahuan yang cukup dimana hal tersebut sebagai bekal seseorang yang mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga hal ini lah yang disebut dengan kompetensi.

Pendapat Mangkunegara (2000:67) tentang kinerja adalah sebagai pencapaian hasil kerja *output* oleh seorang karyawan berupa kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban pekerjaan yang di berikan kepadanya, yang ditunjang oleh keterampilan, pengalaman, kecakapan, lingkungan dan kesungguhan dari karyawan. Variabel-variabel lain seperti usaha, kemampuan, dan pengalaman sebelumnya juga mempengaruhi kinerja". Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja seperti pengalaman, usaha, kemampuan dan motivasi. Dalam penelitian ini hanya akan meneliti dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja dan kemampuan (kompetensi).

CV. Asha Graha merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konsultan teknik dan manajemen, terutama dalam bidang perencanaan maupun pengawasan bangunan. Meski CV. Asha Graha baru berdiri tahun 2020, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan tidak mengecewakan *customer*. Permasalahan yang ditemukan peneliti saat melakukan observasi di CV. Asha Graha diantaranya adalah adanya karyawan yang kurang percaya diri serta masih merasa keraguan saat akan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut terlihat pada beberapa karyawan junior yang belum mempunyai pengalaman kerja yang memadai sehingga lebih sering bertanya kepada karyawan senior. Dari hal tersebut terlihat bahwa karyawan baru belum memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan, hal inilah yang menjadikan kendala karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Mengingat bahwa pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Tidak kalah penting, sebagai faktor yang menunjang dalam meningkatkan kinerja, pengalaman kerja maka semakin lama masa kerja dan jam terbang yang dimiliki seorang pegawai maka biasanya akan semakin banyak pengalaman kerja yang ia miliki. Kristola dan Adnyani (2014) menyebut bahwa prestasi kerja pegawai secara positif akan meningkatkan kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

Dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya kemampuan dan kecakapan karyawan berkaitan dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga sangat dibutuhkan tidak hanya dievaluasi dari kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Pengalaman kerja dapat dilihat dari segi kecakapan seseorang yang telah bekerja atau lamanya karyawan bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman dan jam terbang yang dimiliki maka karyawan akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur baik atau buruknya kinerja seorang karyawan.

Dalam mengelola sumber daya manusia, CV. Asha Graha berusaha menyusun dan menerapkan sistem kompetensi dari *Hay Management* untuk mewujudkan harapan perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kompetensi inilah yang diharapkan dapat dijadikan acuan dalam mengelola sumber daya. Diharapkan penerapan sistem kompetensi dapat berdampak positif bagi perusahaan, seperti dalam seleksi karyawan dan mewujudkan karyawan dengan kinerja terbaik.

Karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas dan perannya dengan baik sesuai visi, misi, *job description* serta orientasi proses bisnis yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga diharapkan mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul, seiring dengan perkembangan zaman dan ketatnya persaingan dengan perusahaan-perusahaan sejenis. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian SDM, penggunaan sistem kompetensi membawa pengaruh yang sangat baik dalam pengelolaan SDM seperti *recruitment, selection, placement, promotion, coaching* dan *counselling*. Kompetensi yang telah ada dibuat dengan mengacu pada visi, misi, dan orientasi proses bisnis perusahaan. Proses bisnis adalah suatu rangkaian proses atau aktifitas yang satu sama lain memiliki hubungan sehingga menjadi suatu sistem yang terpadu dan terintegrasi untuk menjamin pencapaian output (Manual Perusahaan CV. Asha Graha).

Selain itu peneliti juga menemukan masih adanya permasalahan lain yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan pada CV. Asha Graha diantaranya karyawan istirahat sebelum waktunya, karyawan cenderung menunggu perintah atasan dalam bekerja (menganggur) pada jam kerja, bebas merokok yang bukan pada tempatnya, hingga masih adanya karyawan dengan pengalaman kerja dan kompetensi yang kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu tolak ukur tentang lama waktu atau cara karyawan dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik sehingga dia mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru (Robbins, 2006). Pengertian lain mengenai pengalaman kerja adalah bahwa pengembangan karyawan cenderung terjadi apabila ada kesesuaian keterampilan serta pengalaman kerja dengan kompetensi kerja yang diperlukan pada suatu pekerjaan (Kaswan, 2015).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengalaman kerja adalah sejauh mana karyawan merasa pekerjaan mereka merasa penting, berharga dan bermakna (George & Jones, 2010). Sehingga pengalaman kerja adalah hal yang sangat penting dan memberikan riwayat mengenai pekerjaan yang mempunyai makna tertentu (Ellis & Hartley, 2009). Terlebih hal ini didukung

tentang pentingnya pengalaman kerja yang mencakup semua elemen yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan sehingga memungkinkan untuk lebih optimal dalam berkontribusi kepada perusahaan dan mencapai potensi lebih maksimal sehingga dapat mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional pekerjaan (Armstrong, 2008).

Hal ini dikuatkan oleh pendapat bahwa orang yang berpengalaman pada suatu bidang pekerjaan merupakan bukti karyawan yang mempunyai kesiapan untuk bekerja (Hasibuan, 2016). Ditambahkan lagi bahwa pengalaman kerja merupakan penugasan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja ditambah dengan tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang pada bidang pekerjaan tertentu (Handoko, 2014). Pendapat lain menyebut bahwa pengalaman kerja menyangkut dengan pengertian bahwa seseorang mencoba untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga ketika seseorang mengalami sesuatu hal atas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan menerima sebuah konsekuensi (Griffin & Moorhead, 2014).

Adapun indikator pengalaman kerja (Foster, 2001) sebagai berikut :

1. Lama waktu/Masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai produktivitas individu yang dinilai dari hal yang dilakukan oleh seseorang pada masa kerja (Latham & Wexley, 2002). Watson Wyatt dalam Ruky (2003:106). Ditambahkan lagi tentang kompetensi arti kompetensi sebagai karakteristik manusia yang berkaitan erat dengan performa dan kualitas pada tindakan dan perilaku seseorang (Looy, Dierndonck, & Gemmel, 1998).

Sementara itu pendapat Spencer (Wibowo, 2010) menyebut bahwa kompetensi merupakan landasan karakteristik orang dan mengidikasikan cara dalam berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dalam kurun waktu yang relatif lama.

Indikator kompetensi beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon (Sutrisno E. , 2009) sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Keterampilan
4. Nilai
5. Sikap
6. Minat

Kinerja

Pengertian kinerja (*Job Performance*) sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban, secara legal dan tidak melanggar hukum dan etika. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang tampak pada kualitas kerja, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016). Pendapat serupa juga menyebut bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang secara nyata sesuai dengan peran dan posisinya pada suatu organisasi atau perusahaan (Hariandja, 2013).

Indikator kinerja pada penelitian ini menggunakan pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa dalam kinerja mengandung aspek (Mangkunegara, 2015) sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif berasal dari penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka yang akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti sehingga mendapat sebuah kesimpulan (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2018).

Menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri atas obyek-obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian diambil kesimpulan atas penelitian tersebut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Asha Graha sejumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2018). Menurut Arikunto (2013:174) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Asha Graha sebanyak 35 responden. Pendapat serupa juga menerangkan bahwa penelitian kuantitatif adalah analisa data menggunakan teknik deskriptif kuantitatif yang mengubah data hasil penelitian dalam bentuk deskripsi angka agar lebih mudah untuk dipahami (Hikmawati, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

VARIABEL	B	T-HITUNG	SIG-T	KETERANGAN
PENGALAMAN (X ₁)	.047	3.150	.002	H1 DITERIMA
KOMPETENSI (X ₂)	1.058	5.498	.000	H2 DITERIMA
TARAF SIG				0.05
KONSTANTA (A)				15.145
NILAI KORELASI (R)				.697 ^A
R SQUARE (R ²)				.486
ADJUSTED R SQUARE				.654
F-HITUNG				15.147
SIG F				.000

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas maka dapat diperoleh model hasil persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 15,145 + 0,047X_1 + 1,058.X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukan bahwa :

a. Nilai konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 15,145 artinya bila jika variabel pengalaman dan kompetensi dianggap nol atau konstan, maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai 15,145.

b. Regresi Variabel Pengalaman Kerja (b_1) = 0,047 X_1

Nilai regresi variabel pengalaman mempunyai nilai positif, dapat diartikan bahwa hubungan variabel tersebut searah. Jika pengalaman ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat dengan nilai 0,047 satuan.

c. Regresi Variabel Kompetensi (b_2) = 1,058 X_2

Nilai regresi variabel kompetensi mempunyai nilai positif, dapat diartikan bahwa hubungan variabel tersebut searah. Jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat dengan nilai 1,058 satuan

Uji t

Uji t Variabel Pengalaman Kerja

Hasil uji t secara parsial tentang variabel pengalaman (X_1) dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan adalah $3,150 > 2,039$ maka H_0 1 diterima dan H_a 2 ditolak. Nilai signifikan. $t(0,002) > 0,05$ ini berarti variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha secara parsial.

Hasil Uji t variabel Kompetensi (X_2)

Secara parsial hasil uji t tentang variabel kompetensi (X_2) dengan membandingkan nilai. dari $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan adalah $5,498 > 2,039$ maka H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak. Nilai signifikan. $t(0,000) < 0,05$ ini berarti variabel kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha secara parsial.

Uji f

Berdasarkan tabel uji F dengan bantuan program SPSS dapat diketahui bahwa :

- Nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Jadi nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima.
- Nilai F_{hitung} adalah sebesar 15,147. Dengan melakukan perbandingan nilai F_{tabel} pada signifikansi 5 % dengan rumus $F_{tabel} = (k; n-k)$. Dimana k adalah jumlah variabel bebas (X) dan n adalah jumlah responden 35 karyawan. $F_{tabel} = (k; n-k-1) = (2; 35-2-1) = (2; 32)$, kemudian dilihat dalam tabel F pada distribusi nilai F_{tabel} statistik yaitu 3,29. Jadi nilai $F_{hitung} 15,147 >$ nilai $F_{tabel} 3,29$ maka hipotesis diterima. dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat dijelaskan secara simultan variabel bebas yang meliputi pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha.

Uji R²

Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan *adjusted R²*. berdasarkan uji R^2 , perolehan nilai *adjusted R²* sebesar 0,654 atau 65,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan variabel

kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 65,4% sedangkan sisanya ($100\% - 65,4\% = 34,6\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa pengalaman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hal tersebut dinyatakan dengan nilai uji t . Dengan hasil perhitungan adalah $3,150 > 2,039$ maka H_{a1} diterima dan H_{a2} ditolak. Nilai signifikan, $t(0,002) > 0,05$ ini berarti variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha secara parsial. Maka kesimpulannya H_a diterima artinya Ada pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga H_{a2} berbunyi "Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha" adalah terbukti kebenarannya.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengalaman mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 3,150. Hasil dari nilai tersebut menunjukkan bahwa pada indikator masa kerja, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, serta kemampuan yang dimiliki seorang karyawan sudah cukup baik. Namun, hal ini tetap perlu diperhatikan pimpinan agar lebih memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja dan menggunakan peralatan. dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti mengambil kajian penelitian terdahulu dari *asian jurnal innovation and entrepreneurship* oleh Rosinta Romauli Situmeang (2017) yang pada penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial hasil uji t tentang variabel Kompetensi (X_2) dengan membandingkan nilai. $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan adalah $5,498 > 2,039$ maka H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak. Nilai signifikan, $t(0,000) < 0,05$ ini berarti variabel kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha secara parsial. Maka kesimpulannya H_a diterima artinya Ada pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga H_{a2} berbunyi "Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha" adalah terbukti kebenarannya.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 5,498. Hasil dari nilai tersebut menunjukkan bahwa pada indikator pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap dan minat karyawan dalam bekerja sudah cukup baik. Hal ini membuat karyawan baik dengan pendidikan SMA/Sl merasa terdorong untuk mengembangkan potensi mereka tanpa memandang latar pendidikan mereka dengan begitu karyawan merasa terdorong untuk bekerja dengan giat dan bekerja lebih baik lagi karena bekal kompetensi dan pengetahuan yang karyawan miliki.

Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti mengambil kajian penelitian terdahulu dari jurnal *tepak manajemen bisnis* oleh Angga Rahayu Syahputra dan Susi Hendriani (2015) yang pada penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan variabel pengalamankerja (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) dengan dilihat dari Nilai F_{hitung} adalah sebesar 15,147. Dengan melakukan perbandingan nilai F_{tabel} pada signifikansi 5

% dan jumlah responden 35 karyawan. Maka dapat dihitung dengan $F_{tabel} = (k; n - k - 1) = (2; 35 - 2 - 1) = (2; 32)$, kemudian

dilihat dalam tabel F pada distribusi nilai F_{tabel} statistik yaitu 3,29. Jadi nilai F_{hitung} 15,147 > nilai F_{tabel} 3,29 maka hipotesis diterima. dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini dapat dijelaskan secara simultan variabel bebas yang meliputi pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama dan dengan nilai yang signifikan maka hasil penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan.

Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti mengambil kajian penelitian terdahulu dari jurnal EMBA oleh Jenifer Octa Kapahang, Christoffel Kojo dan Yantje Uhing (2014), yang pada penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha. Secara simultan pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV. Asha Graha

Referensi :

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Armstrong, M. (2008). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*. United Kingdom: Design and Patents Act.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyan, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8791-8799.
- Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J. (2018). The effect of islamic leadership, competence and compensation on work dicipline and teacher performance of madrasah aliyah in makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 137-143.
- Ellis, J. R., & Hartley, C. L. (2009). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Firmansyah, A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Jakarta.

- George, J. M., & Jones, G. R. (2010). *Organizational Psychology*. New York: John Willey & Sons.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior Managing People and Organization*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98-115.
- Hariandja, M. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Pengertian Pengembangan Karir*. Bandung: Alfabeta.
- Latham, G., & Wexley, K. (2002). *Developing and Trainign Human Resources in Organizations (Third Edition ed.)*. (U. S. River, Ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- Looy, V., Dierndonck, V., & Gemmel, P. (1998). *Service Management: An Integrated Approach (Online)*. London: Financial Times Management.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Armstrong, M. (2008). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*. United Kingdom: Design and Patents Act.
- Ellis, J. R., & Hartley, C. L. (2009). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Firmansyah, A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Jakarta.
- Gani, A. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 220-228.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2010). *Organizational Psychology*. New York: John Willey & Sons.

- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior Managing People and Organization*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Toto, A. B., Bijang, J., & Kamase, J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Maros. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(3), 231-238.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2009). *Sumber Daya Manusia (Pertama ed.)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Press.