

The Influence Of Work Performance, Competence And Work Experience On Employee Performance At PT. Sumber Tani Agung Langga Umbung South Labuhanbatu District

Pengaruh Prestasi Kerja, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Evan Tri Yuda Purba^{1*}, Aziddin Harahap², Abd. Halim³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia^{1,2,3}

evantryyuda@gmail.com¹, aziddinulb@gmail.com², abdulhalimpr89@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job performance, competence and work experience on employee performance at PT Sumber Tani Agung Langga Payung, South Labuhanbatu Regency. The research method used in this research is quantitative. In this study, the population was 55 employees of PT Sumber Tani Agung Langga Payung, South Labuhanbatu Regency. The research sample used saturated sampling technique by drawing the entire existing population to serve as a research sample with a total of 55 people. The data collection techniques used are observation, documentation studies and questionnaires. The method of analysis of this research is multiple linear regression with the SPSS program. The results of the study prove that job performance has a positive and significant effect on employee performance at PT Sumber Tani Agung Langga Payung, South Labuhanbatu Regency. Competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sumber Tani Agung Langga Payung, South Labuhanbatu Regency. Work Experience has a negative and significant effect on Employee Performance at PT Sumber Tani Agung Langga Payung, South Labuhanbatu Regency. Work Achievement, Competence, Work Experience simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Sumber Tani Agung Langga Payung, South Labuhanbatu Regency. The coefficient of determination of 0.530 means that employee performance can be explained by the variables of work achievement (X1), competence (X2), work experience (X3) by 53%, while the remaining 47% can be explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Achievement, Competence, Work Experience, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Prestasi Kerja, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebanyak 55 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pengalaman Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Prestasi Kerja, Kompetensi, Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Koefisien determinasi sebesar 0,530 artinya Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengalaman Kerja (X3) sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2016). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Setiap perusahaan

selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai perusahaannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Ivancevich dan Konopaske (2013), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Bernardin (2017) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma (2018) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja antara lain : 1. Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapian kerja. 2. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah hasil kerja yang berdasarkan pada pencapaian target yang sudah dstandarkan jumlahnya dalam waktu tertentu oleh atasan atau organisasi. 3. Pelaksanaan tugas. Kewajiban karyawan melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan. 4. Tanggung jawab. Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Menurut Boyatzis (2008) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti diinginkan. Menurut Wibowo (2013) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerjayang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer, L. M dan Spencer, S. M, (2012) menyatakan bahwa kompetensi terbentuk dari empat indikator, yaitu 1. motif (motive), 2. konsep diri (self concept), 3. pengetahuan (knowledge), 4. keterampilan (skill).

Menurut Zainullah dkk (2012), Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik. Menurut Riyadi (2017), Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan dalam bekerja baik di perusahaan yang sebelumnya maupun perusahaan yang sekarang. Menurut Sukmana (2013), pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan pengalaman yang jauh lebih lama. Indikator pengalaman kerja dalam reseach ini mengacu pada (Likdanawati, 2018) yakni : 1. Lama

waktu kerja; 2. Tingkat pengetahuan; 3. Penguasaan pekerjaan; 4. Bekerja dengan tenang; 5. Dapat menduga.

Fenomena Prestasi Kerja adalah perusahaan masih kurang memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi di PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Fenomena Kompetensi ialah masih ada karyawan yang kurang meningkatkan kemampuannya dalam persaingan di perusahaan. Fenomena Pengalaman Kerja yaitu masih ada karyawan yang kurang pengalaman dalam tugas dan tanggungjawabnya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 55 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik di lakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berdanda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ dengan keterangan sebagai berikut : $Y =$ Kinerja Karyawan; $a =$ konstanta; $b_1, b_2, b_3 =$ koefisien dari masing-masing variabel, $X_1 =$ Prestasi Kerja, $X_2 =$ Kompetensi, $X_3 =$ Pengalaman Kerja, 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 55 sampel yang dilaksanakan pada responden. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Prestasi Kerja (X_1)	P1	0,711	0,5	Valid
	P2	0,715	0,5	Valid
	P3	0,811	0,5	Valid
	P4	0,811	0,5	Valid
Kompetensi (X_2)	P5	0,719	0,5	Valid
	P6	0,821	0,5	Valid
	P7	0,832	0,5	Valid

Pengalaman Kerja (X ₃)	P8	0,832	0,5	Valid
	P9	0,724	0,5	Valid
	P10	0,836	0,5	Valid
	P11	0,732	0,5	Valid
	P12	0,914	0,5	Valid
	P13	0,843	0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P14	0,934	0,5	Valid
	P15	0,946	0,5	Valid
	P16	0,954	0,5	Valid
	P17	0,967	0,5	Valid
	P18	0,978	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Sugiyono (2015) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,7$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Prestasi Kerja	0,890	Reliabel
Kompetensi	0,878	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,865	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,897	Reliabel

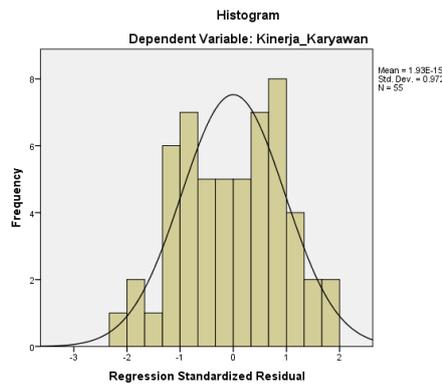
Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Absolut
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.1325
	Std. Deviation	1.04661
Most Extreme Differences	Absolute	.205
	Positive	.205
	Negative	-.151
Test Statistic		.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,125 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

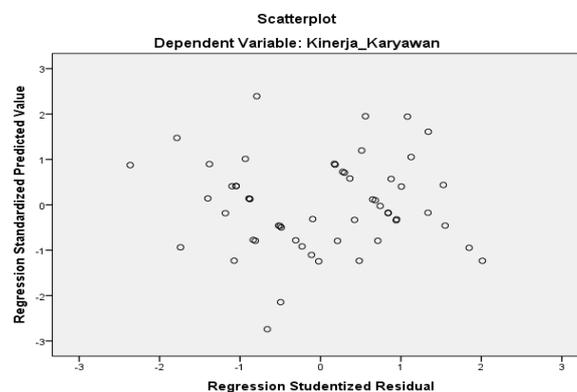
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	8.874		1.954	.056			
Prestasi_Kerja	.924	.235	3.929	.000	.998	1.002	
Kompetensi	.192	.144	2.328	.029	.988	1.012	
Pengalaman_Kerja	-.179	.142	-2.262	.033	.989	1.011	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

sBerdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.874	4.542		1.954	.056
	Prestasi_Kerja	.924	.235	.467	3.929	.000
	Kompetensi	.192	.144	.159	2.328	.029
	Pengalaman_Kerja	-.179	.142	-.151	-2.262	.033

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 8.874 + 0,924X_1 + 0,192X_2 - 0,179X_3$, Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Prestasi Kerja (B_1) sebesar 0,924. Nilai Kompetensi (B_2) sebesar 0,192. Nilai Pengalaman Kerja (B_3) sebesar 0,179. dan nilai konstanta (a) sebesar 8.874. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Prestasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 55 - 4 - 1 = 50$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 2,004. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.874	4.542		1.954	.056
	Prestasi_Kerja	.924	.235	.467	3.929	.000
	Kompetensi	.192	.144	.159	2.328	.029
	Pengalaman_Kerja	-.179	.142	-.151	-2.262	.033

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3.929 > t_{tabel} 2,004$ ini berarti variabel Prestasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Prestasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.328 > t_{tabel} 2,004$ ini berarti variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,029 < 0,05$ yang berarti variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $-2.262 > t_{tabel} 2,004$ ini berarti variabel Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,033 < 0,05$ yang berarti variabel Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Prestasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 55 - 4 = 4; 51$. Setelah dihitung

menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (4; 51)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,540. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.856	3	26.952	6.651	.001 ^b
	Residual	206.671	51	4.052		
	Total	287.527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Prestasi_Kerja, Kompetensi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6.651 > F_{tabel} 2,540 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengalaman Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.239	2.013

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Prestasi_Kerja, Kompetensi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,530 artinya Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengalaman Kerja (X3) sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Nilai t hitung sebesar 3.929 > t tabel 2,004 ini berarti variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menyimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Nilai t hitung sebesar 2.328 > t tabel 2,004 ini berarti variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,029 < 0,05 yang berarti variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Menurut Wibowo (2013) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerjayang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Nilai t hitung sebesar $-2.262 > t$ tabel 2,004 ini berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,033 < 0,05$ yang berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Menurut Riyadi (2017), Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan dalam bekerja baik di perusahaan yang sebelumnya maupun perusahaan yang sekarang. Menyimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

4. Penutup

Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pengalaman Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Prestasi Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bose Indranil. (2018). *Employee Empowerment and Employee Performance : An Empirical Study on Selected Banks in UAE*. Journal of Applied Management and Investment 7(2).
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2017). Human Resources: An Experimental Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co
- Badriyah, Mila, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Boyatzis, Richard, E. (2008). Competencies in The 21st Century. Journal of Management Development. Vol. 27 No. 1, pp. 5-12.
- Dharma, Surya. (2018). Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ganjar Mulya Sukmana, (2013). Pengaruh tingkat pendidikan, Pengalaman kerja dan pemberian insentif Kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, Jurnal ilmiah fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawijaya malang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 2, Nomor 1, Januari 2013 ISSN: 2086-5031.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2013). Human Resource Management. Twelfth Edition. New York: Mc Graw Hill.
- Likdanawati, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan," J. Visioner Strateg., vol. 7, no. 1, pp. 17–22, 2018.
- Riyadi Slamet. (2017). Akuntansi Manajemen. Taman Sidoarjo: Zifataman Publisher.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2012). Competence at Work: Model for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Wibowo. (2013). Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zainullah, Amin., dkk. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton . Jurnal Rekayasa Sipil. Vol. 6, No. 2, 125-133. (<http://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php>, diakses 14 April 2015).