

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN PRESTASI
KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD. PUTERA DASRIM
MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

MANAJEMEN



OLEH

MARIA YULIANA SINAR

NIM : 2017120109

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2021

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN PRESTASI KERJA,
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD. PUTERA DASRIM MALANG**

Maria Yuliana Sinar

Dosen Pembimbing Dr.Muhamad Rifai,MM⁽¹⁾,Muhamad Fauzy Emqi.S.Pd.I.,M.Pd.I⁽²⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang

E-mail: mariayuliana.sinar97@gmail.com

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan prestasi kerja, terhadap kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang. Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Putera Dasrim Malang yang berjumlah 30 orang dengan teknik sampel yang dipakai ada *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis- analisis regresi berganda, koefisien regresi (R^2), dan pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial dan F simultan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel independen terhadap dependen, dan hasil analisis koefisien regresi (R^2) menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 65,4%. Hasil uji hipotesis variabel kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $<0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan prestasi kerja secara parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia bisnis sangat ketat. Perusahaan-perusahaan harus dapat mencapai tujuannya, yaitu mendapatkan laba yang maksimal dan mempertahankan dirinya agar dapat terus eksis bahkan berkembang. Tujuan perusahaan tersebut dapat dicapai apabila perusahaan dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan baik dan tepat. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Peran fungsi sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Hal tersebut karena kinerja karyawan memiliki akal, bakat, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas, dilakukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Farida (2015:1), “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau sumber daya manusia atau tenaga kerjaan untuk mempelajari mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan kesenangan bagi semua pihak”.

Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pelaksanaan suatu yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas, maupun kualitas dan prosedur untuk tujuan yang hendak dicapai dengan standar pelaksanaan.

Menurut Hasibuan (2015:87), “Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan akan perusahaan untuk mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang masing-masing karyawan yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi”. Untuk Penilaian prestasi kinerja karyawan mutlak yang dilakukan agar mengetahui prestasi untuk mencapai kinerja setiap karyawan. Penilaian prestasi sungguh penting untuk perusahaan yang menetapkan tindakan aktivitas selanjutnya.

Faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan untuk capaian prestasi kerja yaitu dengan kompetensi dalam pekerjaan dan pengalaman kerja. kompetensi merupakan karakteristik yang mencakup keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif akan mencapai tujuan organisasi. Menurut Edison Etal (2016:17), “Kompetensi adalah kemampuan dari setiap individu untuk melaksanakan dalam pekerjaan dengan benar dan memelihara yang didasarkan pada hal-hal untuk menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude)”. Sependapat dengan hal tersebut menurut Raharjo (2016:4), “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, sereta kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan”.

Pengalaman kerja seseorang juga yang pernah dilakukan oleh manusia dapat memberi peluang untuk menjalankan pekerjaan yang baik. Semakin luas pengalaman kerja, maka semakin kaut untuk melayani pekerjaan yang sempurna dengan sikap yang mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau

keterampilan tentang metode pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut untuk pelaksanaan tugas pekerjaan (Soleha, 2015:7). Berbekal pengalaman diharapkan tiap-tiap karyawan sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki oleh karyawan untuk lebih mudah dalam pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, agar diharapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Produk yang dihasilkan oleh UD. Putera Dasrim Malang mungkin sudah dikenal oleh banyak masyarakat. Banyak produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini, mulai dari pot bunga, kaligrafi, hingga ornamen-ornamen bangunan. Desain produk dari UD. Putera Dasrim Malang produk ini dibuat sendiri oleh karyawan perusahaan. Terkenalnya produk UD. Putera Dasrim Malang mungkin karena desain-desain untuk digunakan dan bagus mengikuti *trend* sekarang ini melihat selera konsumen. Tidak hanya itu, konsumen dapat memesan produk dengan desainnya sendiri. Konsumen hanya cukup menunjukan karyawan UD. Putera Dasrim Malang mengenai desain yang diinginkan seperti apa atau menunjukkan desain yang dimiliki. Mungkin hal tersebut yang membuat produk-produk UD. Putera Malang dikenal oleh para konsumennya.

Dengan hal ini, penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi apakah dengan adanya dorongan kinerja kerja karyawan lebih tinggi dapat berpengaruh untuk kinerja perusahaan. Maka dengan ini saya mengambil skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Putera Dasrim Malang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian :

- 1) Bagaimana deskripsi kompetensi, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang?
- 2) Apakah pengaruh terhadap kompetensi, kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang ?
- 4) Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang .?
- 5) Apakah pengaruh antara kompetensi pengalaman kerja, dan prestasi terhadap kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dicapai peneliti merupakan :

- 1) Untuk mendeskripsikan kompetensi, pengalaman kerja, dan prestasi kerja, terhadap kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang .
- 2) Untuk memahami pengaruh secara parsial antara kompetensi, dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang.
- 3) Untuk memahami secara parsial antara pengalaman kerja, dan prestasi kerja, terhadap kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompetensi, dan pengalaman kerja, dan prestasi kerja, terhadap kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Maalang.
- 5) Untuk memahami secara bersama antara kompetensi pengalaman kerja, dan prestasi terhadap kinerja karyawan di UD. Putera Dasrim Malang .

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat yang berguna baik secara teoritis, praktis maupun kegunaan bagi penulis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini untuk melakukan kontribusi kajian yang komprehensif untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia dan memenuhi kompetensi, pengalaman kerja, dan prestasi kerja, terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh suatu penelitian :

1. Bagi Akademis

Manfaat penelitian ini untuk dijadikan bahan referensi kepada pihak-pihak yang membutuhkan terutama dalam berkaitan atau terjadi informasi untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini menjadi acuan dalam membuat kebijakan bagi UD. Putera Dasrim menyangkut nilai-nilai strategis mengenai kompetensi, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini untuk menambah pengetahuan serta peneliti dapat memahami kompetensi, dan pengalaman kerja, untuk meningkatkan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*. Erlangga.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arrywibowo, Imam dan Misna Ariani. 2017. *Prestasi Kerja Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja, Studi pada PT.Biro Klasifikasi Indonesia (persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan*. *Jurnal Online*. Vol 1.
- Dale Yoder. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dionisia., Sasongko, Totok., dan Emqi, Fauzy. 2018. *Pengaruh Interaksi terhadap Etos Kerja Karyawan pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang*. Naskah Publikasi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, Umi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ponorogo : UNMUH Ponorogo Press.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2013, *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit : PT. Bumi Aksara.

CJV De Olivera, 2016 Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Ismanto. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*. Skripsi S1. Semarang : Universitas Negeri.

Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management : A Complete Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying*. Delhi Gtae Corporation. Bangalore.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Naukrihub.

Pangestuti, Cahyani, Dewi. 2019. *Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja*. Jurnal ISSN. Vol 4. No 1.

Rafika Faris, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan*. Volume 4 Singaraja Indonesia : Universitas Pendidikan Ganesha.

Rifa'i, Muhmamad., As'ari., Indrihastuti, Poppy. 2018. *Kompetensi Karyawan Dampaknya terhadap Keunggulan Bersaing Organisasi Bisnis UMKM*. Jurnal EKBIS, XIX (2) : 1129-1140.

Soleha. 2015. *Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bag Costumer Service Di Koperasi Simpan Pinjam Kota Jambi*. Skripsi. Universitas Jambi.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Umboh, Wenly, Livanda., Bernhard Tewal, Adolfina. 2016. *Pengaruh Displin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Enesval Putera Mega Trading Manado*. Jurnal ISSN. Vol 4.No 1.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wicaksono, Galih. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember*. Jurnal ISSN. Vol 4.No1 1.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.