

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN DABU-DABU LEMONG DI MANADO

*THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND HUMAN RESOURCE COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DABU-DABU LEMONG RESTAURANT IN MANADO*

Oleh:

Raymon Ratu<sup>1</sup>  
Rosalina A.M Koleangan<sup>2</sup>  
Christoffel Kojo<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[raymonray070@gmail.com](mailto:raymonray070@gmail.com)

[rosalina\\_koleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalina_koleangan@unsrat.ac.id)

[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugasnya tanpa perlu menunggu perintah. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan rumah makan Dabu-Dabu Lemong di Manado. Besarnya sampel ditentukan sebanyak 100% dari populasi total sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang yang ditetapkan dengan teknik *total sampling* atau *sampling* jenuh. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan Dabu-Dabu Lemong di Manado. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui *training* sesuai bidang tugas, guna dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimasa yang akan datang. Bagi pengusaha rumah makan, disarankan harus memperhatikan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *pengalaman kerja, kompetensi sumber daya manusia, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Employee performance is the result of work achieved by someone in carrying out the tasks charged to achieve the work target. Employees can work well if they have high performance so they can produce good work. The lack of work experience possessed will affect employee performance. Work experience related to career development because having a lot of work experience will help someone in completing their work without having to wait for orders. The purpose of this research was to know influence of work The magnitude of the example is specified about 100% from the total of the population, so the magnitude of the example in this research is about 50 person that are with sampling total technique or surfeited sampling. The approach that used in this research is descriptive quantitative analysis approach to determine the extent of its effect toward employee performance. The result of hypothesis showing that work experience and human resource competencies have an influence significant on employee performance of Dabu-Dabu Lemong restaurant in Manado. Should company need to improve employee competence through training in the field of duty, in order to be able to improve knowledge and skills in the future. For restaurant entrepreneurs, it is advisable to pay attention to work experience and giving motivation to employees in improving employee performance.*

**Keywords:** *work experience, human resource competencies, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Usman (2013:6), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah, selain itu pengalaman kerja juga mempermudah karyawan atau pegawai mengerjakan tugas-tugas yang diberikan karena sudah memiliki kemampuan yang didapat dari pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya. Pengalaman kerja dijadikan suatu pedoman seorang pegawai dapat meletakkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam menantang pertentangan dengan penuh kewajiban dan juga dapat berkomunikasi tepat dengan seluruh pihak untuk tetap memperhatikan kreativitas kinerja serta menciptakan pribadi yang kompeten dalam bidangnya.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek/indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017: 271).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin dan giat dalam melakukan pekerjaannya, karena karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib dipertahankan oleh perusahaan. Untuk itu, bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang usaha rumah makan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan diperusahaannya, dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado.
2. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado.
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dessler (2015:3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Simamora (2015:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2016:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, Edison (2016:190) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

### **Pengalaman Kerja**

Marwansyah (2014:135) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Manulang (2013:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kesimpulannya ialah pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Wibowo (2016:271) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya. Sedarmayanti (2014:126) menerangkan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

### **Penelitian Terdahulu**

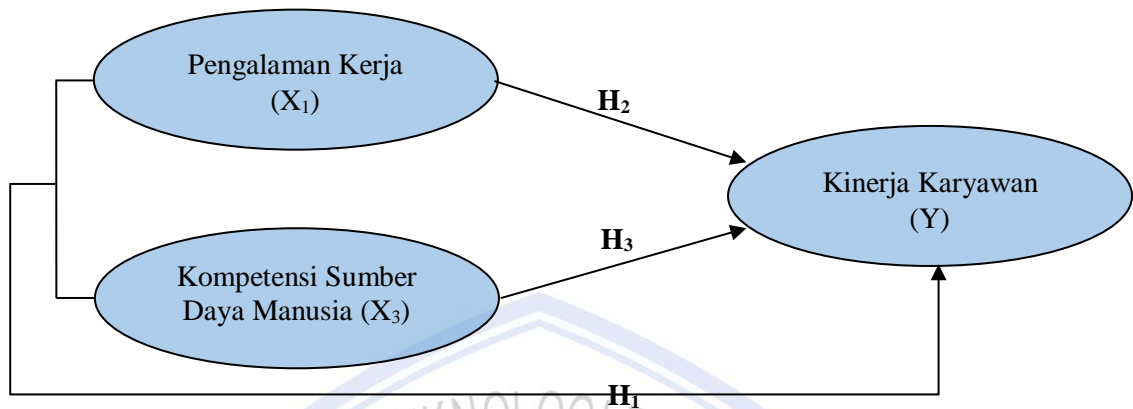
Ratulangi (2016) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.

Oktavianus (2018) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Riyadi (2015) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Semar Nganjuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh pada Kinerja Pengalaman Kerja

Karyawan di Toko Emas Semar Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Emas Semar Nganjuk.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori, 2019

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado.
- H<sub>3</sub> : Pengalaman Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado.
- H<sub>4</sub> : Kompetensi Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado.

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*. Sugiono (2014:2) mengatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

#### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Riduwan (2012:8) menyatakan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah makan dabu-dabu lemong di Manado yang berjumlah 50 orang. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

#### Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-t.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation*

yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012:52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai  $\geq 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

#### Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012:139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) mengemukakan uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

#### Uji Hipotesis

##### Uji F (Simultan)

Ghozali (2012:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

##### Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

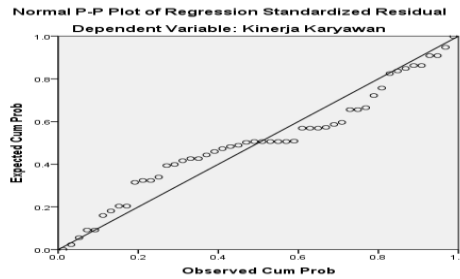
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,900	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,941	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,000	Valid	0,922	Reliabel
	Y <sub>2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>5</sub>	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan adalah valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

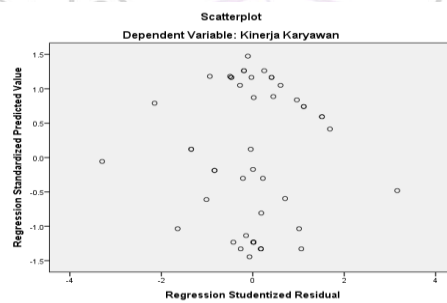
**Uji Asumsi Klasik Normalitas**



**Gambar 2. Normal Probability Plot**  
 Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Scatterplot**  
 Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas**

**Tabel 2. Collinearity Model**

Model				Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Pengalaman Kerja			.749	1.336
	Kompetensi Sumber Daya Manusia			.7749	1.336

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	-.089	.331
1	Pengalaman Kerja	.223	.075
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.805	.084

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Nilai konstanta sebesar -0,089 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,089 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,223 menunjukkan terdapat pengaruh positif pengalaman kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika skor variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,223 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,805 menunjukkan terdapat pengaruh positif kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Jika skor variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,805 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Uji F	
	F	Sig.
Constant		
Pengalaman Kerja	64.955	.000 <sup>b</sup>
Kompetensi Sumber Daya Manusia		

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kualitas ( $X_1$ ) dan harga pasar ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Uji t	
	t	Sig.
Constant		
Pengalaman Kerja	2.633	.011
Kompetensi Sumber Daya Manusia	8.274	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa kualitas memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,011 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Harga pasar memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.723	.46627

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.857 artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,734 atau 73,4%.

Artinya pengaruh pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,4 % dan sisanya sebesar 26,6 % di pengaruhi variabel lain.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Hasil penelitian dari Zahro Suyadi dan Djaja, (2018) menunjukkan bahwa secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Wirawan, Bagia, dan Susila, (2016) bahwa secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Ochonma dan Godfrey, (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ataunur dan Ariyanto (2015), yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Yuliana (2017), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan rumah makan dabu-dabu lemong di Manado.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan dabu-dabu lemong di Manado.
3. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja rumah makan dabu-dabu lemong di Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui *training* sesuai bidang tugas, guna dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dimasa yang akan datang.
2. Bagi pengusaha rumah makan, disarankan harus memperhatikan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, diantaranya motivasi dan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur dan Ariyanto. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energi Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis*, Volume 16, Nomor 2, Hal. 136-150.  
<http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/33/32>
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP, Semarang.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis, Bandung.



- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ochonma and Godfrey. 2018. *Assessing the Impact Of Years Of Work Experience on Managers' Job Performance: Hospital Managers' Perspectives In a Developing Country*. *International Journal of Advanced Academic Research | Sciences, Technology & Engineering*, Vol. 4, Issue 4, ISSN: 2488-9849. <http://www.ijaar.orgarticlesVolume4-Number4Sciences-Technology-Engineeringijaar-ste-v4n2-feb18-p4.pdf>. Di akses 14 Juni 2019.
- Riyadi. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk. *Jurnal Equilibrium*. Volume 3, Nomor 1. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/637/569> Di akses 14 Juni 2019.
- Octavianus. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.3, ISSN 2303-1174. Hal. 1758-1767. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/File2044520055> . Di akses 14 Juni 2019.
- Ratulangi. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.4. <https://media.neliti.commediapublications128305-.pdf> . Di akses 14 Juni 2019.
- Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan kesepuluh. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Usman. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan, Bagia dan Susila. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 4 <https://www.scribd.com/document/354656002/E-jurnal-Pengaruh-Tingkat-Pendidikan-DanPengalaman-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan> . Di akses 14 Juni 2019.
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 17, No. 2, Hal. 135-149. [www.ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php](http://www.ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php). Di akses 14 Juni 2019.
- Zahro, Suyadi dan Djaja. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, Volume 12 Nomor 1, ISSN: 1907-9990. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPE/article/view/6464> Di akses 14 Juni 2019.