

**PENGARUH KEPERIBADIAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI CABANG TENDEAN**

*THE INFLUENCE OF PERSONALITY, LEVEL OF EDUCATION AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE JOB COMPETENCE AT PT. HASJRAT ABADI TENDEAN BRANCH*

Oleh:

**Regita P.L Pajow<sup>1</sup>**  
**Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1regitapajow02@gmail.com](mailto:regitapajow02@gmail.com)

[2vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

[3genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi para karyawan yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 4.0*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Pendidikan. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengalaman Kerja. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja melalui Tingkat Pendidikan sebagai variabel *intervening*. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja melalui Pengalaman Kerja sebagai variabel *intervening*.

**Kata Kunci:** kepribadian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi kerja

*Abstract: The success of a company is greatly determined by the abilities and competencies of the employees working within it. Therefore, this study aims to examine the influence of personality, level of education, and work experience on the job competence of employees at PT. Hasjrat Abadi Tendea Branch. The population used in this study consists of all employees at PT. Hasjrat Abadi Tendea Branch, with a sample size of 40 respondents. Data was collected using questionnaires and then analyzed using the SmartPLS 4.0 application. The results of this study indicate that Personality has a positive and significant effect on Job Competence. Level of Education has a positive and significant effect on Job Competence. Work Experience has a positive and significant effect on Job Competence. Personality has a positive and significant effect on Level of Education. Personality has a positive and significant effect on Work Experience. Personality has a positive and significant effect on Job Competence through Level of Education as an intervening variable. Personality has a positive and significant effect on Job Competence through Work Experience as an intervening variable.*

**Keywords:** *personality, level of education, work experience, and job competence*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Salah satu faktor kunci dalam menciptakan SDM yang kuat adalah melalui proses seleksi yang tepat saat penerimaan karyawan baru, termasuk memastikan bahwa calon karyawan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan memenuhi standar yang diperlukan berkaitan dengan mereka baik mengenai skill dan

kompetensi mereka. Setiap perusahaan ingin merekrut karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Menurut Wibowo (2013:324), kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu, yang didukung oleh pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja yang diperlukan untuk tugas tersebut.

Kartono (2019:21) memaknai kepribadian sebagai gabungan tetap dari ciri-ciri mental dan fisik yang memberikan identitas bagi seseorang. Kepribadian karyawan memiliki peran penting dalam menentukan cara pandang dan reaksi mereka terhadap kebutuhan kompetensi perusahaan. Kepribadian karyawan dapat memotivasi atau menghambat mereka untuk mengikuti perubahan, belajar, dan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Karyawan yang memiliki kepribadian pekerja keras akan selalu berusaha meningkatkan kompetensi mereka, sedangkan karyawan yang memiliki kepribadian pengeluh akan sulit bekerja dan cenderung menyalahkan sistem perusahaan tanpa berusaha meningkatkan kompetensi mereka. Pentingnya kompetensi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendean adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang otomotif yang memegang perusahaan kendaraan bermotor roda empat dan roda dua yaitu Toyota dan Yamaha di kota Manado sehingga memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien. Tetapi berdasarkan hasil wawancara, observasi awal yang telah dilakukan perusahaan masih kurang memperhatikan kompetensi karyawan pada saat menerima karyawan bekerja sehingga para karyawan belum bisa mencapai target penjualan tiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara dan data terdapat beberapa karyawan di bagian marketing yang memiliki kompetensi berbicara dalam menawarkan produk yang belum maksimal dan belum sesuai dengan perusahaan inginkan sehingga tiap tahunnya mereka mengalami penurunan penjualan sehingga tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan adalah Tingkat Pendidikan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Beberapa karyawan yang tingkat pendidikannya ada yang SMA/SMK sehingga menurut wawancara yang telah dilakukan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendean terdapat karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemikiran yang lebih kritis dan analitis, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang lebih kompleks.

Pengalaman kerja, menurut Siagian (2007), mencakup banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dijalankan oleh seseorang, serta durasi waktu kerja pada setiap pekerjaan atau jabatan tersebut. Pengalaman kerja dapat membentuk sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh individu dalam bekerja. Pengalaman kerja juga penting memberikan pengaruh terhadap kompetensi karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dari tempat kerja yang lama mungkin lebih mampu dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan praktis yang diperlukan untuk pekerjaan. Di PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendean, karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 20 orang dan tergolong lebih banyak dibandingkan yang bekerja 5 sampai 15 tahun, sehingga masih banyak karyawan pengalaman kerja masih kurang.

Setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Ada yang tipe pekerja keras, lebih terbuka atau ekstrovert. Ada pula tipe pengeluh, malas, dan masa bodoh. Perbedaan kepribadian karyawan memberikan pengaruh terhadap perbaikan kompetensi diperusahaan. Masalah lain juga yang memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja adalah tingkat pendidikan, karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi atau sarjana memiliki pemikiran yang lebih kritis, dan lebih berusaha keras dalam bekerja dibandingkan yang memiliki pendidikan lulusan SMA/Sederajat, tidak kalah penting juga yang memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja adalah pengalaman kerja. Perusahaan pada saat proses rekrutmen juga kurang memperhatikan kesesuaian antara pengalaman kerja pada perusahaan sebelumnya dengan perusahaan yang sekarang sehingga ketika bekerja ada beberapa karyawan yang kurang beradaptasi dalam pekerjaannya di perusahaan. Berdasarkan uraian diatas diduga adanya kekurangan dalam kompetensi karyawan, kompetensi yang rendah sangat berpengaruh atas keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: Pengaruh Kepribadian, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendean.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Kepribadian terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendean
2. Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendean

3. Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendea
4. Kepribadian terhadap Tingkat Pendidikan pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendea
5. Kepribadian terhadap Pengalaman Kerja pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendea
6. Kepribadian terhadap Kompetensi Kerja melalui Tingkat Pendidikan sebagai variabel *intervening* pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendea
7. Kepribadian terhadap Kompetensi Kerja melalui Pengalaman Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendea

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Priyono dan Marnis, 2008:4).

### Kompetensi Kerja

Kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan serta sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kompetensi mencerminkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk menjadi profesional yang handal di bidang tertentu, yang dapat menjadi keunggulan dalam bidang tersebut (Wibowo, 2013:324).

### Kepribadian

Kepribadian adalah kombinasi stabil dari karakteristik mental dan fisik yang memberikan identitas individu dan merupakan organisasi dinamik dari sistem psikologis seseorang yang menentukan cara khas penyesuaian terhadap lingkungan serta interaksi dengan orang lain (Kartono, 2019:21).

### Tingkat Pendidikan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap.

### Pengalaman Kerja

Menurut Siagian (2007), Pengalaman kerja mencakup banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dijalankan oleh seseorang, serta durasi waktu kerja pada setiap pekerjaan atau jabatan tersebut.

### Penelitian Terdahulu

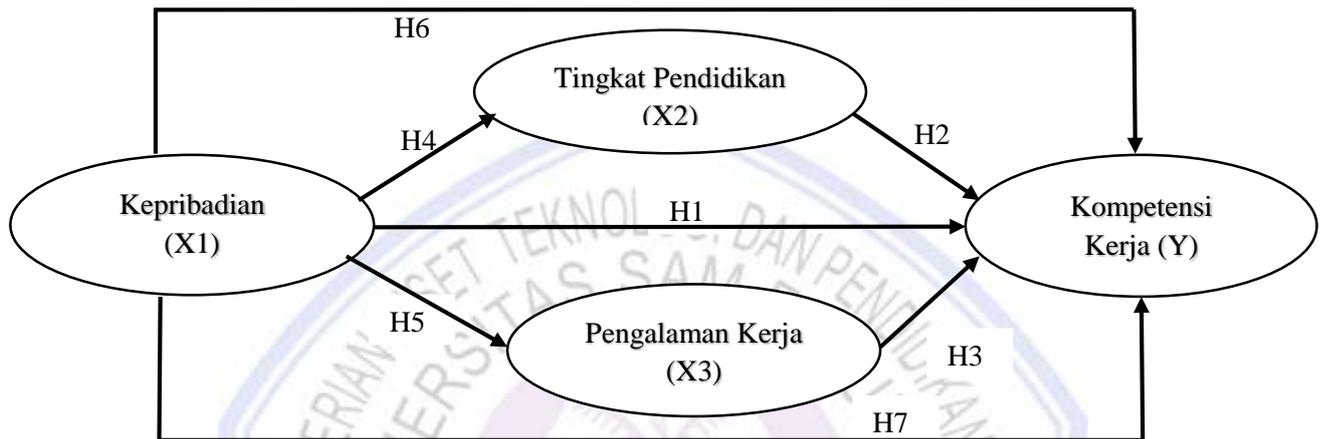
Penelitian Mar'ati, Putra dan Pujiasih (2017) bertujuan untuk mengevaluasi dampak masa kerja dan tingkat pendidikan pada kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan berbasis kompetensi di PT Apac Intl Corpora. Uji parsial dan simultan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen, variabel *intervening*, dan variabel dependen. Masa kerja dan tingkat pendidikan adalah variabel independen, sementara pelatihan berbasis kompetensi adalah variabel *intervening*. Sampel terdiri dari 32 pekerja unit pemintalan di PT Apac Intl Corpora. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada operator Spinning di PT Apac Intl Corpora.

Penelitian Rapika dan Sari (2017) bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kecerdasan kepribadian, kecerdasan intelektual dan kompetensi guru di SMKN 3 Kota Bengkulu. Penelitian dilakukan pada guru tetap dan honorer di SMKN 3 Kota Bengkulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 74 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dan software SPSS 17.0. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan *survey explanatory*, dan teknik analisis data menggunakan *factor analyzer* untuk menguji validitas data dan Cronbach's alpha untuk menguji reliabilitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan kepribadian dan kecerdasan intelektual secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Selain itu, kecerdasan

kepribadian dan intelektual secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMKN 3 Kota Bengkulu.

Penelitian Sutrisno (2018) untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepribadian terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. 150 karyawan PT. Barata Indonesia berpartisipasi dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur yang diolah menggunakan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kompetensi, (2) pengembangan kepribadian berpengaruh positif terhadap kompetensi, (3) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) kepribadian pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**  
Sumber: Peneliti, Diolah (2023)

### Hipotesis Penelitian

- H1: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea
- H2: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea
- H3: Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea
- H4: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Pendidikan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea
- H5: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengalaman Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea
- H6: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja dengan Tingkat Pendidikan sebagai variabel Intervening pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea
- H7: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013: 57). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel (X) Kepribadian, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap (Y) Kompetensi Kerja Karyawan pada Pt. Hasjrat Abadi Cabang Tendea.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah sekelompok objek yang menjadi fokus perhatian dan mengandung informasi yang ingin diketahui (Gulo, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Cabang sebanyak 40 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### Data dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data primer. Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberikan pada pengumpul data (Sugiyono, 2013:137). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang diberikan pada responden dan hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah oleh peneliti.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, wawancara, dan observasi

### Teknik Analisis Data

Data yang perlu dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan partial least square (PLS) sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian. PLS merupakan teknik analisis yang kuat karena dapat digunakan dengan skala data apapun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar. Selain berfungsi sebagai konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau menguji hipotesis. Analisa pada PLS dilakukan dengan 3 tahap: 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), 2. Evaluasi Model Structural (Inner Model), 3. Pengujian Hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Evaluasi Model Pengukuran ( Outer Model)

##### Convergent Validity

Pengujian convergent validity dilakukan dengan melihat nilai outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya, nilai outer loading harus  $> 0,7$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Convergent Validity**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepribadian (X1)	X.1.1	0,837	Valid
	X1.2	0,841	Valid
	X1.3	0,847	Valid
	X1.4	0,826	Valid
	X1.5	0,853	Valid
	X1.6	0,802	Valid
	X1.7	0,853	Valid
	X1.8	0,716	Valid
Tingkat Pendidikan (X2)	X2.1	0,915	Valid
	X2.2	0,927	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,768	Valid
	X3.2	0,890	Valid
	X3.3	0,760	Valid
Kompetensi Kerja (Y)	Y1.1	0,821	Valid
	Y1.2	0,726	Valid
	Y1.3	0,894	Valid
	Y1.4	0,911	Valid
	Y1.5	0,701	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Hasil perhitungan pada Tabel 1, menunjukkan bahwa hasil dari masing-masing item yang mewakili indikator memiliki *outer loading* >0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian serta dapat di analisis lebih lanjut

### Discriminant Validity

Uji *Discriminant Validity* menggunakan nilai *Average Varian Extracted* (AVE). untuk masing- masing indikator dinyatakan baik apabila nilai AVE >0,5

**Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity**

Variabel	Average Varian Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,667	>0,5	Valid
Tingkat Pendidikan (X2)	0,849	>0,5	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	0,653	>0,5	Valid
Kompetensi Kerja(Y)	0,664	>0,5	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa *Average Varian Extracted* (AVE) semua variabel kepribadian, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja dan kompetensi kerja >0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Discriminant Validity*

### Composite Reliability

Dalam analisis SEM-PLS, suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai composite reliability >0,6.

**Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,944	>0,7	Valid
Tingkat Pendidikan (X2)	0,918	>0,7	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	0,849	>0,7	Valid
Kompetensi Kerja(Y)	0,907	>0,7	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian diatas > 0,7 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

### Cronbach's Alpha

Uji *composite reliability* serta diperkuat oleh nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria dari penelitian apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel bernilai >0,7 maka dianggap reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,932	>0,7	Valid
Tingkat Pendidikan (X2)	0,822	>0,7	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	0,735	>0,7	Valid
Kompetensi Kerja(Y)	0,870	>0,7	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepribadian sebesar 0,932, tingkat pendidikan sebesar 0,822, pengalaman kerja sebesar 0,735 dan kompetensi kerja sebesar 0,870. Sehingga kesimpulannya bahwa semua variabel telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model sktrutural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  coefficient determination (*R-Square*) digunakan untuk mengukur, seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi variabel lainnya. Semakin tinggi  $R^2$

semakin baik nilai prediksi dari model yang diajukan. Nilai (*R-Square*) 0,75 berarti kuat, nilai 0,50 model moderat dan nilai 0,25 disimpulkan model lemah.

**Tabel 5. Nilai R-Square dan adjusted R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Kompetensi Kerja (Y)	0,952	0,948

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 5 dapat diketahui masing- masing model struktural pada penelitian ini termasuk kategori “Kuat”. Hal ini menunjukkan bahwa perolehan nilai semua variabel mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,952 atau 95,2%.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

**Tabel 6. Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Kepribadian -> Kompetensi Kerja	0,456	0,461	0,093	4,918	0,000
Tingkat Pendidikan -> Kompetensi Kerja	0,345	0,334	0,088	3,905	0,000
Pengalaman Kerja -> Kompetensi Kerja	0,240	0,246	0,079	3,043	0,002
Kepribadian -> Tingkat Pendidikan	0,714	0,726	0,087	8,245	0,000
Kepribadian -> Pengalaman Kerja	0,868	0,877	0,025	34,814	0,000

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat dinyatakan hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kompetensi Kerja. Tabel 6 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Kepribadian (X1) terhadap Kompetensi Kerja (Y) dengan nilai original sample sebesar 0,456 dan besarnya nilai t-statistic untuk X1 terhadap konstruk Y diatas 1,96 yaitu 4,918 dan pada *Propability Values (P-Values)* bernilai <0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena itu disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja.
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Kerja. Tabel 6 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Tingkat Pendidikan (X2) terhadap Kompetensi Kerja (Y) dengan nilai original sample sebesar 0,345 dan besarnya nilai t-statistic untuk X2 terhadap konstruk Y diatas 1,96 yaitu 3,905 dan pada *Propability Values (P-Values)* bernilai <0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena itu disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja.
3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja. Tabel 6 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kompetensi Kerja (Y) dengan nilai original sample sebesar 0,240 dan besarnya nilai t-statistic untuk X2 terhadap konstruk Y diatas 1,96 yaitu 3,043 dan pada *Propability Values (P-Values)* bernilai <0,05 yaitu 0,002 sehingga hipotesis diterima karena itu disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja.
4. Pengaruh Kepribadian terhadap Tingkat Pendidikan. Tabel 6 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Kepribadian terhadap Tingkat Pendidikan dengan nilai original sample sebesar 0,714 dan besarnya nilai t-statistic diatas 1,96 yaitu 8,245 dan pada *Propability Values (P-Values)* bernilai <0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena itu disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Pendidikan.
5. Pengaruh Kepribadian terhadap Pengalaman Kerja. Tabel 6 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Kepribadian terhadap Pengalaman Kerja dengan nilai original sample sebesar 0,868 dan besarnya nilai t-statistic diatas 1,96 yaitu 34,814 dan pada *Propability Values (P-Values)* bernilai <0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena itu disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Pengalaman kerja.

### Pengujian secara tidak langsung

**Tabel 7. Specific Indirect Effects**

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik (   O/STDEV   )	P Values
Kepribadian -> Tingkat Pendidikan ->Kompetensi Kerja	0,171	0,178	0,061	2,817	0,005
Kepribadian -> Pengalaman Kerja ->Kompetensi Kerja	0,300	0,293	0,077	3,907	0,000

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut :

1. Tabel 7 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Kepribadian terhadap Tingkat Pendidikan dengan Kompetensi Kerja sebagai *variabel intervening* dengan nilai original sample sebesar 0,171 dan besarnya nilai t-statistic diatas 1,96 yaitu 2,817 dan pada *Propability Values (P-Values)* bernilai <0,05 yaitu 0,005 sehingga hipotesis diterima karena itu disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Pendidikan dengan Kompetensi Kerja sebagai *variabel intervening*.
2. Tabel 7 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Kepribadian terhadap Pengalaman Kerja dengan Kompetensi Kerja sebagai *variabel intervening* dengan nilai original sample sebesar 0,300 dan besarnya nilai t-statistic diatas 1,96 yaitu 3,907 dan pada *Propability Values (P-Values)* bernilai <0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena itu disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengalaman Kerja dengan Kompetensi Kerja sebagai *variabel intervening*.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepribadian Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS 4.0* pengaruh Kepribadian terhadap Kompetensi Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja. Artinya variabel Kepribadian berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja. Pengaruh yang diberikan positif. Kepribadian yang ramah, rajin dan pekerja keras cenderung mendukung kemampuan seseorang untuk bekerja dalam tim dengan baik. Karyawan yang memiliki kemampuan berkolaborasi yang baik akan lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama dan memperkuat keterampilan dalam bekerja bersama orang lain karena Individu yang lebih ekstroversi cenderung lebih mudah berkomunikasi dan bekerja dalam tim, sehingga memiliki kompetensi kerja dalam hal kerjasama dan komunikasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rapika dan Sari (2017) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja. Demikian pula dengan penelitian Sutrisno (2018) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja. Mengacu pada hasil penelitian bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea, sehingga perusahaan perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan pengembangan diri yang bisa membantu karyawan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan.

#### Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS 4.0* pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendea dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja. Artinya variabel Kepribadian berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja. Pengaruh yang diberikan positif. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kompetensi kerja karyawan secara positif karena pendidikan berperan sebagai landasan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan. Pendidikan tinggi juga sering menekankan pada kemampuan berpikir kritis dan kreativitas. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin lebih terlatih dalam mencari solusi inovatif, dan berpikir lebih kritis. Kemampuan ini penting dalam mengatasi tantangan kompleks dan berkontribusi pada peningkatan kompetensi kerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali melibatkan

peningkatan kemampuan komunikasi secara lisan maupun tulisan. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang baik cenderung lebih mampu menyampaikan ide-ide dengan jelas dan efektif, berkontribusi pada kemampuan komunikasi yang baik dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mar'ati, Putra, dan Pujiasih (2017) yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja. Mengacu pada penelitian bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand sehingga perusahaan harus lebih mengfokuskan dan memberikan pelatihan khusus pada karyawan yang tingkat pendidikan yang masih SMA agar mereka bisa mampu bersaing dengan tingkat pendidikan yang sudah sarjana.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* 4.0 pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja. Artinya variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja. Pengaruh yang diberikan positif. Pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan bidang kerja mereka. Seiring bertambahnya pengalaman di tempat kerja yang lama maupun saat sudah bekerja diperusahaan yang baru, karyawan dapat menghadapi berbagai situasi yang berbeda dan belajar dari setiap pengalaman tersebut. Hal ini dapat meningkatkan keterampilan kerja mereka dan membantu dalam meningkatkan kompetensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tony dan Taufik (2022) yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja. Demikian pula dengan penelitian Adyatma dan Nida (2021) yang juga menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja. Mengacu pada hasil penelitian bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand, sehingga perusahaan sebaiknya melakukan tes sewaktu penerimaan karyawan sehingga bisa terlihat apakah karyawan tersebut pernah mendapatkan pengalaman kerja yang sesuai bidang sehingga boleh bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Tingkat Pendidikan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* 4.0 pengaruh Kepribadian terhadap Kompetensi Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Pendidikan. Artinya variabel Kepribadian berpengaruh terhadap Tingkat Pendidikan. Pengaruh yang diberikan positif. Kepribadian individu dapat mempengaruhi cara berinteraksi dengan lingkungan pendidikan dan bagaimana mereka belajar. Kepribadian yang lebih tekun dan sabar dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan belajar yang kompleks dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Creed dan Reynolds (2017) yang menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Pendidikan. Mengacu pada penelitian bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap tingkat pendidikan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand, sehingga para karyawan sebaiknya tetap terbuka terhadap latar belakang pendidikan dan fokuslah pada kemampuan, komunikasi yang efektif, kerja tim, dan keterbukaan terhadap belajar dari rekan – rekan dengan berbagai tingkat pendidikan. Jangan lupakan bahwa sikap positif, etika yang kuat, kemauan untuk terus berkembang juga sangat penting dalam lingkungan kerja.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Pengalaman Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* 4.0 pengaruh Kepribadian terhadap Kompetensi Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengalaman Kerja. Artinya variabel Kepribadian berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja. Pengaruh yang diberikan positif. Individu dengan kepribadian yang ekstrovert cenderung mencari pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial yang lebih banyak, seperti dalam penjualan atau manajemen tim. Individu dengan kepribadian yang ekstrovert cenderung lebih nyaman berinteraksi dengan rekan kerja dan lebih mudah beradaptasi dalam tim kerja. Hasil penelitian ini sejalan Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Judge dan Bono (2018) yang menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengalaman Kerja. Mengacu pada penelitian bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendeand, sehingga perusahaan butuh mempertimbangkan kesesuaian kepribadian dalam tim dan tugas tertentu saat melakukan rekrutmen dan penempatan. Selain itu, memahami profil

kepribadian karyawan dapat membantu dalam merancang program pengembangan yang lebih efektif, serta memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik antara anggota tim dengan karakteristik yang berbeda.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kompetensi Kerja Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* 4.0 pengaruh Kepribadian terhadap Kompetensi Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel intervening. Artinya variabel bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel intervening. Pengaruh yang diberikan positif Kepribadian individu dapat mempengaruhi pilihan pendidikan mereka dan sejauh mana mereka berkomitmen untuk meningkatkan kualifikasi mereka. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi kerja melalui pembelajaran formal dan informal. Kepribadian juga dapat mempengaruhi cara individu belajar dan menggunakan keterampilan yang mereka peroleh melalui pendidikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Johnson (2019) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja dengan Tingkat Pendidikan sebagai variabel intervening. Mengacu pada penelitian bahwa Kepribadian berpengaruh Terhadap Kompetensi Kerja dengan Tingkat Pendidikan sebagai variabel intervening Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende, sehingga perusahaan pada saat merekrut atau mengembangkan karyawan, perusahaan dapat melakukan penilaian komprehensif yang mencakup aspek kepribadian dan tingkat pendidikan. Pemberian pelatihan yang sesuai dan memfasilitasi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan adalah strategi yang potensial untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kompetensi Kerja Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* 4.0 pengaruh Kepribadian terhadap Kompetensi Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel intervening. Artinya variabel bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel intervening. Pengaruh yang diberikan positif. Kepribadian seseorang dapat mempengaruhi pilihan karir dan pekerjaan yang diambilnya. Beberapa kepribadian mungkin lebih cocok untuk jenis pekerjaan tertentu, yang kemudian mempengaruhi jenis pengalaman kerja yang diperoleh. Pengalaman kerja dapat membantu dalam mengasah dan mengembangkan keterampilan yang relevan, yang selanjutnya meningkatkan kompetensi kerja individu. Selama bekerja, seseorang dapat mengalami tantangan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan tertentu yang tidak dapat diperoleh dari pendidikan formal saja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rababah (2019) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja dengan Tingkat Pendidikan sebagai variabel intervening. Mengacu pada penelitian bahwa Kepribadian berpengaruh Terhadap Kompetensi Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan peran pengalaman kerja dalam membentuk kompetensi karyawan. Menyediakan kesempatan pengalaman yang beragam, seperti proyek lintas tim atau rotasi pekerjaan, dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang konsisten dengan kepribadian mereka. Penilaian komprehensif yang mempertimbangkan semua faktor ini juga penting dalam proses pengembangan dan penempatan karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende
4. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Pendidikan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tende

5. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengalaman Kerja pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendean
6. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja melalui Tingkat Pendidikan sebagai variabel *intervening* pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendean
7. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja melalui Pengalaman Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Tendean

### Saran

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan mengembangkan program pelatihan khusus difokuskan pada pengembangan keterampilan berbicara dalam menawarkan produk sehingga mereka bisa meningkatkan kompetensi dengan menjual produk lebih banyak dan bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya melakukan tes sewaktu penerimaan karyawan sehingga bisa terlihat apakah karyawan tersebut pernah mendapatkan pengalaman kerja yang sesuai bidang sehingga boleh bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih jauh tentang penelitian yang berhubungan dengan kompetensi kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adyatma, I. W. C., & Nida, D. R. P. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas UKM Di Kota Denpasar, Provinsi Bali. *WICAKSANA: Jurnal Lingkungan dan Pembangunan*, Vol. 5, No. 1. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wicaksana/article/view/3187> Diakses pada tanggal 16 Maret 2023
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana
- Kartono. (2019). *Kepribadian Dan Politik Bank Perkreditan Rakyat*. Yogyakarta: Deepublish
- Mar'ati, F. S., Putra, Y. S., & Pujiasih, S. (2017) Pengaruh Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan Dengan Competency Based Training Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Unit Spinning Pt Apac Inti Corpora). *Among Makarti*, Vol. 3, No. 6. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/29> Diakses pada tanggal 18 Maret 2023
- Priyono., & Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2017). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru Di SMKN 3 Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 64–76. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight/article/view/7739> Diakses pada tanggal 20 Februari 2023
- Siagian, S. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia Di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 12(4). <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/201>. Diakses pada tanggal 12 Maret 2023
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tony, T., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Era Musika Indah Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 88–93. <https://journal.ainarapress.org/index.php/lms/article/view/187> Diakses pada tanggal 21 Februari 2023
- Wibowo.(2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.