

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DOM PIZZA INDONESIA TANGERANG SELATAN

Nabila Hanif Khairunisa¹, Sutrisno²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ nabilahanifkhairunisa@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00035@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and work experience on employee performance at PT Dom Pizza Indonesia South Tangerang. This study uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The population in this study was 73 employees. The sample used the entire population of 73 employees. The method used to analyze the validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression, correlation coefficient test, determination and hypothesis testing with SPSS 26 software. The results showed that partially Competence has a significant effect on Employee Performance, it can be seen that the correlation value is 0.825, this value has a very strong relationship level. The coefficient of determination is 68.0% while the remaining 32.0% is influenced by other factors. The t test results obtained a tcount value of 12.280 > t table 1.993 and a significant 0.000 < 0.05. Work Experience has a significant effect on Employee Performance, it can be seen that the correlation value is 0.719, this value has a very strong relationship level. The coefficient of determination is 51.8% while the remaining 48.2% is influenced by other factors. The t test results obtained a tcount value of 8.729 > t table 1.993 and a significant 0.000 < 0.05. Simultaneously Competence and Work Experience have a positive and significant effect, this can be proven by the regression equation $Y = 0.636X_1 + 0.314X_2$, the correlation value of 0.848 means that the independent and dependent variables have a strong level of relationship, the coefficient of determination is 71.9% while the remaining 28.1% is influenced by other factors. Likewise, the results of the F test show $F_{hitung} > F_{tabel}$ 89.342 > 3.12 and a significant 0.000 < 0.05 which means that competence and work experience have a significant effect on employee performance at PT Dom Pizza Indonesia South Tangerang.

Keywords: Competence, Work Experience, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini 73 karyawan. Sampel yang digunakan seluruh populasi 73 karyawan. Metode yang digunakan analisa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, determinasi dan uji hipotesis dengan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai korelasi sebesar 0,825 nilai ini memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,0% sedangkan sisanya sebesar 32,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t diperoleh nilai thitung 12,280 > ttabel 1,993 dan signifikan 0,000 < 0,05. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat

dilihat nilai korelasi sebesar 0,719 nilai tersebut memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t diperoleh nilai thitung 8,729 > ttabel 1,993 dan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan Kompetensi dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal tersebut dapat di buktikan persamaan regresi $Y = 0,636X_1 + 0,314X_2$, nilai korelasi sebesar 0,848 artinya variabel bebas dan terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi besarnya 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Demikian pula hasil uji F menunjukkan Fhitung > Ftabel 89,342 > 3,12 dan signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah hal terpenting yang harus dimiliki setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat melahirkan berbagai hasil positif dalam suatu perusahaan. Proses seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten serta mampu untuk bekerja dengan rentan waktu yang cukup lama memiliki proses yang panjang.

Kompetensi dan pengalaman kerja disini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Domino's Pizza merupakan brand restoran yang menyediakan pizza sebagai menu utamanya. Domino's Pizza dikenal sebagai "The Pizza Delivery Experts" karena mereka menyediakan jasa pesan antar dengan janji service pengantaran pizza kurang dari 30 menit.

Namun, jika lebih dari 30 menit akan mendapatkan pizza gratis. Hal ini yang membuat Domino's Pizza berbeda dengan kompetitornya, karena mengingat peningkatan jumlah pelanggan yang semakin tinggi, maka dari itu Domino's Pizza akan selalu berusaha menciptakan kinerja yang stabil pada sumber daya manusia nya agar dapat mempertahankan kualitasnya.

Pemahaman tentang kinerja memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah perusahaan melihat suatu pencapaian seseorang yang relevan dengan tujuannya. Kinerja yang dihasilkan dapat timbul karena berdasarkan dengan kompetensi dan pengalaman yang dimiliki. Seseorang yang memiliki riwayat kinerja yang baik, sudah tentu dapat menghasilkan suatu pencapaian pada saat masa kerjanya..

PT Dom Pizza Indonesia dalam menilai kinerja karyawan memiliki kriteria klasifikasi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan

Persentase / Skala	Keterangan
< 60	Sangat Tidak Baik
61 - 70	Tidak Baik
71 - 80	Kurang Baik
81 - 90	Baik
91 - 100	Sangat Baik

Sumber : PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan, Maret 2024

Dalam hal ini, kinerja seorang karyawan dinilai dari beberapa indikator. Indikator-indikator tersebut dapat menjadi alat yang penting untuk mengukur serta mengevaluasi efektivitas dan kinerja karyawan. Menurut Robbins dalam Buku Kinerja Karyawan (2021:6) menjelaskan bahwa ada 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator tersebut disesuaikan dengan capaian kinerja karyawan PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan Tahun 2022 – 2024

No.	Indikator	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	87%	84%	78%
2	Kuantitas Kerja	99%	92%	95%
3	Ketepatan Waktu	76%	73%	70%
4	Efektivitas	65%	67%	53%
5	Komitmen	79%	77%	53%
	Rata-rata	81%	79%	71%
	Target	100%	100%	100%
	Klasifikasi	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

Sumber : Data dsolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, capaian kinerja karyawan selama tahun 2022 – 2024 pada bulan Maret mengalami pertumbuhan serta penurunan secara fluktuatif dengan kecenderungan menurun. Pada tahun 2022, capaian kinerja

karyawan PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan mampu memperoleh rata-rata sebesar 81% dari target 100% dengan kategori baik.

Selanjutnya pada tahun 2023, capaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya bisa memperoleh nilai rata-rata sebesar 79% dari target 100% dengan kategori kurang baik. Sama halnya dengan tahun 2024 pada bulan Maret, capaian kinerja karyawan hanya memperoleh rata-rata sebesar 71% dari target 100% dengan kategori kurang baik.

Fenomena seperti ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan kurang mempertimbangkan beberapa faktor. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi salah satu faktor tersebut adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Karena, kompetensi adalah komponen yang menunjukkan tingkat keahlian atau kemampuan seorang karyawan. Artinya, kompetensi dimaknai sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas beberapa indikator untuk memperdalam dan memperluas kemampuan bekerja seorang karyawan tersebut.

Kompetensi yang dimaksud disini adalah suatu kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang dapat berupa keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri dan sikap.

		dengan standar yang berlaku.	pelanggan.	
1.	Customer Service Representative (CSR/Kasir)	<p>Kemampuan Dapat menyelesaikan taking order sesuai dengan target operasional selama 2 menit per pesanan.</p> <p>Pengalaman Dapat menangani pemesanan atau transaksi dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.</p> <p>Peran Sosial Dapat menangani setiap jenis produk yang dibutuhkan pelanggan.</p> <p>Citra Diri Dapat menggunakan atribut lengkap saat bekerja (seperti: seragam, nametag, topi, dan sepatu sesuai standar).</p> <p>Sikap Dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan yang baik bagi setiap pelanggan.</p>	<p>Masih ada beberapa karyawan yang kurang bisa dalam menyelesaikan taking order.</p> <p>Masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami penggunaan alat transaksi dengan baik dan benar sesuai ketentuan yang berlaku.</p> <p>Masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami setiap jenis produk.</p> <p>Masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan atribut lengkap.</p> <p>Masih ada beberapa karyawan yang kurang memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan.</p>	<p>Rata-rata 3 - 5 menit per pesanan (25%).</p> <p>Ketidakefektifan hasil output dan mengalami plus minus (+/-) pada laporan harian.</p> <p>Tidak dapat menjelaskan produk dengan baik, complain pelanggan serta arahan penanganan.</p> <p>Adaptasi nilai audit bulanan (di bawah 10%).</p> <p>Sikap yang kurang ramah dan memiliki keluhan pelanggan.</p>

Sumber : Fenomena PT Dom Pizza Tangerang Selatan, 2024

Tabel 1.3 di atas memperlihatkan fenomena terkait kompetensi karyawan yang cenderung memiliki ketidaksesuaian pada kondisi seharusnya. Masih banyak karyawan yang tidak menjalankan kegiatan bekerjanya tidak sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Penulis menduga hal tersebut akibat dari kurangnya kompetensi yang dimiliki tiap karyawan. Beberapa diantara karyawan lainnya masih banyak yang kurang memahami akan standar yang berlaku.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana keterampilan karyawan dengan jabatan Production, karyawan diharuskan untuk dapat menyelesaikan target operasional pembuatan 1 produk dengan waktu 3 menit saja. Namun, dalam kondisi riil nya masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menyelesaikan target operasional tersebut. Dan rata-rata karyawan bisa menyelesaikan pembuatan 1 produk dengan memakan waktu sekitar 5 – 10 menit.

Selanjutnya pada jabatan Delivery Man, karyawan diharuskan untuk dapat menyelesaikan target operasional pengantaran 1 produk ke pelanggan selama 15 menit. Tetapi, dalam kondisi riil nya masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menyelesaikan target operasional tersebut. Karyawan bisa menyelesaikan pengantaran 1 produk dengan waktu 20 – 30 menit.

Sedangkan pada jabatan Customer Service Representative, karyawan diharuskan untuk dapat menyelesaikan taking order sesuai dengan target operasional selama 2 menit / pesanan. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang kurang cekatan dalam menyelesaikan taking order tersebut dan membutuhkan waktu sekitar 3 – 5 menit / pesanan.

Tabel 1.3
 Data Fenomena Kompetensi Karyawan
 PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan

No	Jabatan	Indikator	Kategori Baik	Kategori Buruk	Nilai Rata-Rata
1.	Production	Kemampuan	Dapat menyelesaikan target operasional pembuatan 1 produk dengan waktu 2 menit.	Masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menyelesaikan target operasional pembuatan 1 produk dengan waktu 2 menit.	Rata-rata 3-5 menit (25%)
		Pengalaman	Dapat menangani pemesanan atau transaksi dengan baik dan benar.	Masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami penggunaan alat transaksi dengan baik dan benar sesuai ketentuan yang berlaku.	Adaptasi nilai audit bulanan (di bawah 10%)
		Peran Sosial	Dapat menangani setiap jenis produk yang dibutuhkan pelanggan.	Masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami setiap jenis produk.	Tidak dapat menjelaskan produk dengan baik, complain pelanggan serta arahan penanganan.
		Citra Diri	Dapat menggunakan atribut lengkap saat bekerja (seperti: seragam, nametag, topi, dan sepatu sesuai standar).	Masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan atribut lengkap.	Adaptasi nilai audit bulanan (di bawah 10%)
		Sikap	Dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan yang baik bagi setiap pelanggan.	Masih ada beberapa karyawan yang kurang memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan.	Sikap yang kurang ramah dan memiliki keluhan pelanggan.
2.	Delivery Man	Kemampuan	Dapat menyelesaikan target operasional pengantaran 1 produk ke pelanggan selama 15 menit.	Masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menyelesaikan target operasional pengantaran 1 produk ke pelanggan selama 15 menit.	Rata-rata 20-30 menit (66%)
		Pengalaman	Dapat menangani setiap jenis produk yang dibutuhkan pelanggan.	Masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami setiap jenis produk.	Tidak dapat menjelaskan produk dengan baik, complain pelanggan serta arahan penanganan.
		Peran Sosial	Dapat menangani setiap jenis produk yang dibutuhkan pelanggan.	Masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami setiap jenis produk.	Tidak dapat menjelaskan produk dengan baik, complain pelanggan serta arahan penanganan.
		Citra Diri	Dapat menggunakan atribut lengkap saat bekerja (seperti: seragam, nametag, topi, dan sepatu sesuai standar).	Masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan atribut lengkap.	Adaptasi nilai audit bulanan (di bawah 10%)
		Sikap	Dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan yang baik bagi setiap pelanggan.	Masih ada beberapa karyawan yang kurang memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan.	Sikap yang kurang ramah dan memiliki keluhan pelanggan.

Selain itu, pengetahuan juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pada jabatan Production, karyawan diharuskan untuk dapat menghitung inventory dengan hasil positif. Namun masih ada beberapa karyawan yang menghitung inventory dengan hasil negatif, hal ini menyebabkan hasil data output inventory mengalami plus minus (+-).

Selanjutnya pada jabatan Delivery Man, karyawan diharuskan mengetahui jenis-jenis produk serta mengantisipasi kesalahan atau tertukarnya produk. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang kurang teliti dan belum hafal mengenai jenis-jenis produk, hal ini menyebabkan terjadinya produk yang tertukar serta complain dari pelanggan. Lalu hasil data yang dihasilkan dapat mempengaruhi hasil audit bulanan dan rentan di bawah 70%.

Sedangkan pada jabatan Customer Service Representative, karyawan diharuskan untuk dapat memahami penggunaan alat transaksi dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun pada kondisinya, masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami penggunaan alat transaksi dengan baik dan benar sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini mempengaruhi hasil data yang mengalami ketidaksesuaian pada hasil output dan terjadinya plus minus (+-) pada laporan harian.

Peran sosial juga menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan. Pada jabatan Production, karyawan harus mengerjakan jobdecs dengan baik tanpa bantuan rekan kerja karena tiap jabatan sudah memiliki perannya masing-masing dalam pekerjaannya. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang perlu didampingi serta dibantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terkadang menyebabkan adanya miss komunikasi antara karyawan.

Selanjutnya pada jabatan Delivery Man, karyawan diharuskan untuk dapat memahami akan tujuan pengantaran produk masing-masing sesuai dengan perintah yang diberikan atasan. Namun masih ada beberapa karyawan yang kurang teliti dan kurang memahami perintah yang diberikan atasan. Hal ini menyebabkan terjadinya kesalahan pengantaran pada produk dan memakan waktu yang lama.

Sedangkan pada jabatan Customer Service Representative, karyawan harus memahami setiap

jenis produk untuk keberlangsungan proses transaksi dengan pelanggan. Tetapi masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami setiap jenis produk. Hal ini menyebabkan tersendatnya proses transaksi dikarenakan karyawan tidak dapat menjelaskan produk dengan baik dan terjadinya complain dari pelanggan sehingga antrian menjadi panjang.

Pada citra diri, semua jabatan karyawan diharuskan menggunakan atribut lengkap saat keberlangsungan bekerja. Karyawan harus menggunakan baju seragam, nametag, topi, apron (Production), jaket (Delivery Man), helm (Delivery Man) dan sepatu sesuai dengan standar yang berlaku. Akan tetapi kerap kali masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan atribut lengkap, hal ini dapat mempengaruhi nilai audit bulanan.

Sikap juga mempengaruhi cara karyawan bertindak atau berperilaku dalam berbagai situasi. Pada jabatan Production, sikap yang diharuskan karyawan untuk dapat menjaga suhu serta kualitas produk sesuai dengan standar operasional serta sikap penanganannya. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menjaga suhu serta kualitas produk dan cara penanganan akan hal tersebut cenderung tidak sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Hal ini menyebabkan produk yang dihasilkan mengalami penurunan kualitas (bentuk tidak sempurna, permukaan tidak rata dan rasa berubah).

Hal ini juga berpengaruh pada jabatan Delivery Man, yang mana setiap karyawan diharuskan dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan pelanggan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang kesulitan dalam menjaga hubungan komunikasi dengan pelanggan. Hal ini menyebabkan terjadinya miss komunikasi dan complain dari pelanggan.

Hal serupa juga mempengaruhi pada jabatan Customer Service Representative, di mana karyawan harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Namun, masih ada beberapa karyawan yang kurang dalam memberikan pelayanan yang baik bagi setiap pelanggan. Hal ini mempengaruhi hasil data sikap

yang kurang ramah dapat memicu complain pelanggan.

Dari beberapa indikator di atas masih banyak hal-hal yang dapat mempengaruhi kompetensi seorang karyawan. Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri dan sikap karyawan yang diharapkan oleh perusahaan belum dapat dipenuhi oleh karyawan. Sehingga kinerja karyawan belum sesuai dengan apa yang sudah ditentukan pada standar operasional yang berlaku di perusahaan.

Jika hal ini terus dibiarkan atau tidak dilakukan perbaikan terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan, maka perusahaan akan sulit untuk selalu berkembang dengan kompetitor nya. Perusahaan dapat memperbaiki kompetensi karyawan nya dengan berbagi kegiatan pembelajaran untuk terus mengembangkan kompetensi pada karyawannya.

Salah satu cara untuk dapat mempertahankan serta mengembangkan kompetensi dapat dilakukan jika karyawan memiliki kemampuan dari berbagai pengalaman sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki dapat menunjang aktivitas pekerjaan karyawan, dengan pengalaman kerja yang dimilikinya karyawan cenderung lebih percaya diri dalam memaksimalkan kualitas kerjanya.

Pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan retensi seorang karyawan dan dapat menciptakan karyawan yang aktif serta kinerja yang dihasilkan juga mengalami kenaikan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja cenderung memahami akan tugas pekerjaannya, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cepat serta meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Pengalaman kerja yang dimaksud disini mencakup lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta penguasaan pada pekerjaan dan peralatan. Pengalaman kerja seorang karyawan diukur dari berbagai hal di atas. Jika karyawan tidak memiliki beberapa hal di atas, maka kinerja karyawan harus dipertanyakan.

Jika pada kondisinya seorang karyawan belum memiliki pengalaman kerja, maka karyawan tersebut perlu memperdalam kemampuannya

untuk keberlangsungannya dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 1.4
 Data Fenomena Pengalaman Kerja Karyawan PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan

No	Indikator	Jabatan	Konsep Ideal	Kondisi Riil	Hard Data
1.	Production	Lama Waktu atau Masa Kerja	Diperlukan sebanyak 3 orang Staf Production dengan masa kerja yang memadai agar dalam penyelesaian kerja tidak memakan waktu yang lama.	Hanya terdapat 2 orang Staf Production dengan masa kerja 7 tahun yang cukup memadai. Namun, penyelesaian kerja cukup memakan waktu yang lama.	Terdapat over time dalam penyelesaian pekerjaan.
		Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	Diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan tentang prosedur produksi serta mampu dalam mengatasi masalah produksi.	Mayoritas karyawan yang kurang memahami akan prosedur yang harus terpenuhi dalam mengatasi permasalahan.	Ketidaksiapan dan ketidaksiapan dari penyelesaian yang menyebabkan gangguan dan keluhan.
		Penggunaan pada Peralatan dan Perawatan	Diperlukan karyawan yang dapat memahami berbagai macam peralatan yang ada serta pemeliharaan dalam menyelesaikan pekerjaan nya.	Terdapat beberapa karyawan yang kurang dalam memahami dan perawatan dalam proses bekerja nya.	Mengalami proses produksi yang menyebabkan gangguan pada produksi yang disebabkan.
2.	Delivery Area	Lama Waktu atau Masa Kerja	Diperlukan sebanyak 20 orang Staf Delivery Area dengan masa kerja yang memadai agar dapat memahami akan tugas-tugas pemeliharaan dan dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan standar operasional yang berlaku.	Terdapat 25 orang Staf Delivery Area dengan masa kerja yang kurang memadai. Serta banyak karyawan yang memiliki masalah ideal.	Hard data sesuai dengan yang terdapat dan standar kinerja.
		Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	Diperlukan karyawan yang dapat memahami prosedur pemeliharaan produk dan cara menyikapinya sehingga dapat memberikan produk yang memuaskan.	Mayoritas karyawan yang kurang memiliki pengetahuan serta pemahaman tentang prosedur pemeliharaan yang sesuai dengan standar yang berlaku.	Penggunaan peralatan yang kurang memadai dan penanganan yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku.
		Penggunaan pada Peralatan dan Perawatan	Diperlukan karyawan yang dapat memahami pemeliharaan peralatan serta prosedur safety dalam belakannya.	Mayoritas beberapa karyawan yang belum memahami pemeliharaan peralatan operasional dan pemeliharaan bahan-bahan yang harus dilakukan agar aman dan dapat menyelesaikan pekerjaan.	Mengalami proses belakannya dalam penanganan yang harus dilakukan agar aman dan dapat menyelesaikan pekerjaan.
3.	Customer Service Representative (CSR/Staff)	Lama Waktu atau Masa Kerja	Diperlukan sebanyak 15 orang Staf CSR/Staff dengan masa kerja yang memadai agar dapat memahami akan tugas-tugas seperti menerima tamu dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	Terdapat 17 orang Staf CSR/Staff dengan masa kerja yang kurang memadai. Serta banyak karyawan yang memiliki masalah ideal.	Hard data sesuai dengan yang terdapat dan standar kinerja.
		Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	Diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan tentang cara berkomunikasi yang baik dan memiliki kemampuan public speaking yang memadai.	Mayoritas beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan public speaking yang kurang memadai.	Mengalami proses komunikasi dalam penanganan keluhan dan penanganan yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku.
		Penggunaan pada Peralatan dan Perawatan	Diperlukan karyawan yang dapat memahami akan alat-alat produksi serta prosedur pemeliharaan peralatan.	Mayoritas beberapa karyawan yang belum memahami akan alat-alat produksi serta prosedur pemeliharaan peralatan.	Mengalami keluhan dalam proses produksi, keluhan dalam penanganan yang harus dilakukan agar aman dan dapat menyelesaikan pekerjaan.

Sumber : Fenomena PT Dom Pizza Tangerang Selatan, 2024

Pada tabel 1.4 di atas memperlihatkan kembali fenomena, terkait pengalaman kerja karyawan PT Dom Pizza Tangerang Selatan. Berdasarkan analisa penulis, masih banyak karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang kurang memadai. Hal ini didukung dengan adanya beberapa fenomena-fenomena yang kerap kali terjadi pada kegiatan sehari-hari. Pengalaman kerja dapat menunjang aktivitas pekerjaan karyawan, dengan pengalaman kerja yang dimilikinya biasanya akan lebih memperhatikan hasil pekerjaannya.

Di mana lama waktu atau masa kerja karyawan dengan jabatan Production karyawan

yang diperlukan sebanyak 5 orang dengan masa kerja yang memadai agar dalam penyesuaian kerja tidak membutuhkan waktu yang lama. Akan tetapi, pada kondisi riil nya hanya terdapat 2 orang karyawan dengan masa kerja 3 tahun yang cukup memadai. Hal ini menyebabkan terjadinya overtime dalam penyelesaian pekerjaan karena, 2 orang karyawan kurang menyesuaikan pembagian kerja dan memakan waktu yang cukup lama.

Selanjutnya pada jabatan Delivery Man, karyawan yang diperlukan sebanyak 30 orang dengan masa kerja yang memadai agar dapat memahami akan tugas-tugas pengantaran dan dapat melaksanakan nya dengan baik. Namun, pada kondisi riil yang terjadi terdapat 38 orang. Jumlah ini melebihi kondisi idealnya serta masa kerja yang dimiliki kurang memadai. Hasil output yang dimiliki disini memiliki angka yang tinggi serta adanya penurunan kinerja.

Sedangkan pada jabatan Customer Service Representative, karyawan yang diperlukan sebanyak 15 orang dengan masa kerja yang memadai agar dapat memahami akan tugas seputar kasir dan dapat melaksanakan nya dengan baik. Akan tetapi pada kondisi riil nya terdapat 17 orang dengan masa kerja yang kurang memadai. Kondisi ini sama seperti dengan jabatan Delivery Man yang mana jumlah karyawan melebihi kondisi idealnya maka hasil output yang dimiliki disini memiliki angka yang tinggi serta adanya penurunan kinerja,

Selain itu, pada tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki baik pada jabatan Production, Delivery Man dan Customer Service Representative diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan tentang jobdesc nya masing-masing agar dapat menyelesaikan tugasnya. Namun, dalam kondisi riilnya masih terdapat karyawan yang kurang memahami akan tugasnya serta kurang memiliki keterampilan yang memadai. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaksesuaian dari pelanggan yang menyebabkan pengaduan bahkan komplain.

Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Pada jabatan Production, diperlukan karyawan yang dapat menguasai berbagai macam peralatan serta penguasaan dalam menyelesaikan pekerjaan nya. Namun, kondisi riil nya terdapat beberapa karyawan yang kurang menguasai pekerjaan dan

peralatan dalam proses bekerjanya. Hal ini dapat menghambat proses produksi yang menyebabkan kegagalan pada produk yang dihasilkan.

Sama halnya dengan jabatan Delivery Man, diperlukan karyawan yang dapat menguasai kendaraan operasional pengantaran serta memegang prinsip safety dalam berkendara. Akan tetapi, masih terdapat beberapa karyawan yang belum menguasai kendaraan operasional dan membutuhkan bantuan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pengantaran. Hal ini mempengaruhi proses kelancaran dalam pengantaran yang berujung menghambatnya efisiensi dalam bekerja.

Sedangkan pada jabatan Customer Service Representative, diperlukan karyawan yang dapat menguasai alat-alat transaksi serta prosedur penukaran voucher. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang menguasai alat-alat transaksi serta prosedur penukaran voucher. Kondisi ini memicu adanya kesalahan dalam proses transaksi dan hasil yang tidak sesuai cenderung akan mengalami plus minus (+-) pada laporan sehari-hari.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada tabel 1.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta penguasaan pada pekerjaan dan peralatan sangat mempengaruhi kondisi pengalaman kerja karyawan. Jika kondisi yang tidak ideal ini terus dilakukan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, pengalaman kerja menjadi elemen yang penting dalam kinerja karyawan serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Pengalaman kerja mengacu pada masa kerja karyawan. Masa kerja karyawan mengacu pada durasi waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam suatu pekerjaan di sebuah perusahaan.

Masa kerja karyawan bukan hanya mencerminkan waktu yang dihabiskan di perusahaan, akan tetapi juga dampaknya terhadap pengembangan kepribadian, kinerja serta kontribusi terhadap perusahaan.

Tabel 1.5
 Data Masa Kerja Karyawan PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan
 Tahun 2022 - 2024

Tahun	Masa Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase
2022 - 2024	≤ 3 Tahun	43	59%
	4 - 5 Tahun	13	18%
	6 - 10 Tahun	16	22%
	11 - 13 Tahun	1	1%
Total		73	100%

Sumber : PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan, 2024

PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan pada bulan Maret 2024 memiliki sebanyak 73 orang karyawan. Pada Tabel 1.5 selanjutnya, menunjukkan jumlah karyawan dengan masa kerja ≤ 3 tahun yaitu sebanyak 43 orang dengan frekuensi persentase sebesar 59%. Selanjutnya, karyawan dengan masa kerja 4 – 5 tahun sebanyak 13 orang dengan frekuensi persentase sebesar 18%. Pada masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 16 orang dengan frekuensi persentase sebesar 22%. Sedangkan pada masa kerja 11 – 13 tahun sebanyak 1 orang saja dengan frekuensi persentase hanya sebesar 1%.

Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja yang dimiliki karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Biasanya, semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut maka, semakin memungkinkan juga untuk mengatur tugas yang dimiliki agar dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, dalam kondisi riil nya, masa kerja terkadang kurang menjadi acuan atau tolak ukur bagi setiap karyawan dalam mempengaruhi kinerjanya.

Diantara setiap karyawan, masih terdapat beberapa karyawan yang kerap kali melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini merupakan hal yang lumrah terjadi di sebuah perusahaan. Untuk memperkuat tabel 1.5 di atas selain data masa kerja karyawan, penulis melakukan hasil Riset Pra Survei dengan jumlah 30 responden (karyawan), yang mana hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.6
 Data Pra Survei Pengalaman Kerja Karyawan
 PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan

No.	Indikator	Pernyataan	Jumlah Pra Survei	Jumlah Responden			
				Setuju		Kurang Setuju	
				Jumlah Responden	Persentase	Jumlah Responden	Persentase
1.	Lama Waktu atau Masa Kerja	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memengaruhi saya dalam bekerja.	30	22	73%	8	27%
2.	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	30	23	83%	7	23%
3.	Pengalaman pada Pekerjaan dan Peralatan	Saya menggunakan pekerjaan yang diberikan sesuai kepada saya.	30	22	73%	8	27%
Rata-rata				23	77%	7	23%

Sumber : Data diolah, 2024

Selanjutnya, pada tabel 1.6 di atas, tidak semua indikator yang menjadi acuan Pra Survei memperoleh tanggapan yang baik. Rasional nya ada beberapa karyawan yang memberikan penilaian kurang baik atau kurang setuju dengan pernyataan yang dibuat oleh penulis.

Pada indikator lama waktu atau masa kerja, yang memberikan tanggapan setuju adalah sebanyak 22 responden atau dengan skala persentase sebesar 73%. Sedangkan sisanya sebanyak 8 responden hanya memberikan tanggapan kurang setuju dengan skala persentase sebesar 27%.

Selanjutnya pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, diperoleh tanggapan setuju sebanyak 25 responden dengan skala persentase sebesar 83%. Dan sisanya sebanyak 5 responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan skala persentase sebesar 17%.

Dan indikaor yang terakhir yaitu penguasaan pada pekerjaan dan peralatan, ada sebanyak 22 responden yang memberikan tanggapan setuju dengan skala persentase sebesar 73%. Kemudian 8 responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan skala persentase sebesar 27%.

Pengalaman kerja seringkali dihubungkan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Keduanya sangat terikat untuk mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kompetensi dapat mendorong kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi yang pada akhirnya berdampak positif pada perusahaan.

Sedangkan pengalaman kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memberikan pembelajaran berharga dari situasi nyata ditempat kerja. Secara keseluruhan, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan semakin besar juga kontribusinya terhadap kinerja yang lebih baik di perusahaan.

Dalam masalah ini, kompetensi dan pengalaman kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya kompetensi yang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan dalam keberhasilan kinerjanya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah salah satu komponen terpenting dalam suatu perusahaan. Manajemen mengatur segala bentuk kegiatan untuk keberlangsungan kehidupan perusahaan dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang. Manajemen sendiri berasal dari kata “to manage” yang artinya mengatur. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris “management”.

Menurut Ganyag (2018:1) “manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia”. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata to manage yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain.

Menurut Syamsir, Hasmin dan Ramli (2018:51) “sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan”. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu yang berupa pengetahuan, kemampuan serta sikap yang dimiliki. Menurut Priansa (2017:253) “kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetaan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan”.

Menurut Wibowo dalam Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (2021:114) mengemukakan “kompetensi bahwa suatu kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan”.

Pengalaman kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan atau aktivitas yang pernah dilalui oleh seseorang dalam lingkungan kerja. Pengalaman

kerja dapat timbul jika masa kerja seorang karyawan memiliki rentan waktu yang cukup lama, misalnya 5 tahun sampai 20 tahun.

Menurut Trijoko dalam Liya Eri Aristanti (2018:24) “pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki”.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Kasmir (2018:182) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019:94) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas bukanlah semata-mata uji yang dilakukan untuk menguji instrumen penelitian, namun reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana instrument penelitian menghasilkan data

yang dapat dipercaya. Dengan kata lain ungkapan instrument reliabilitas merujuk pada kemampuan sebuah instrumen dalam menghasilkan data penelitian yang dapat dipercaya (Purwanto, 2018:72).

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi yang menunjukkan satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui korelasi variabel yang ada didalam model prediksi dengan perubahan waktu

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu varian pengganggu yang tidak mempunyai varian yang sama untuk setiap observasi, sehingga mengakibatkan penaksiran regresi yang tidak efisien.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi diterapkan untuk memutuskan apakah terdapat dampak antar variabel bebas dan terikat. Analisis ini digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan 2 (dua) atau lebih variabel independent (bebas).

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berarti untuk memahami tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berfungsi agar mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Hepotesis

Uji hipotesis adalah hipotesis yang dinyatakan dengan parameter suatu populasi. Adapun definisi dari uji hipotesis adalah suatu prosedur yang digunakan untuk menguji kevalidan hipotesis statistika suatu populasi dengan menggunakan data dari sampel populasi tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

No	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1	Saya menahata tugas kerja sesuai dengan arahan dari atasan.	0,645	0,230	Valid
2	Saya paham akan jobdesc dibidang saya.	0,408	0,230	Valid
3	Saya dapat bekerja tanpa pengawasan dan pengawasan dari atasan dengan pengetahuan yang saya miliki.	0,576	0,230	Valid
4	Saya menggunakan pengetahuan dan teknik yang seragam pada pelaksanaan kerja.	0,390	0,230	Valid
5	Saya membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan teknis dengan pengetahuan yang dimiliki.	0,748	0,230	Valid
6	Saya mampu mengembangkan potensi dalam menyelesaikan pekerjaan dibudanya tanpa perlu bantuan karyawan lain.	0,690	0,230	Valid
7	Saya selalu mengedepankan peraturan dan kebijakan perusahaan seperti Gooding dengan rapih dan sesuai standar yang berlaku.	0,620	0,230	Valid
8	Rasa percaya diri dapat mempengaruhi citra diri saya dalam bekerja.	0,665	0,230	Valid
9	Saya sabar dalam menghadapi karyawan yang sering mengulih.	0,625	0,230	Valid
10	Saya menjalin hubungan baik antar sesama karyawan.	0,597	0,230	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9, menjelaskan bahwa pernyataan variabel Kompetensi (X1) tersebut dapat diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,230). Maka dengan demikian semua pernyataan didalam kuesioner yang diberikan kepada responden dinyatakan valid. Dengan itu kuesioner dari variabel kompetensi yang digunakan oleh peneliti mampu dan layak untuk dapat diolah sebagai data penelitian lebih lanjut oleh peneliti

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

No	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.	0,503	0,230	Valid
2	Dengan masa kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,349	0,230	Valid
3	Saya merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini.	0,353	0,230	Valid
4	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	0,432	0,230	Valid
5	Tingkat pengetahuan yang saya miliki mengenai perusahaan cukup memadai pada pekerjaan saya saat ini.	0,489	0,230	Valid
6	Peningkatan pengetahuan akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya saat ini.	0,644	0,230	Valid
7	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya.	0,527	0,230	Valid
8	Saya menguasai segala bentuk peralatan kerja yang disediakan perusahaan.	0,337	0,230	Valid
9	Saya merasa kesulitan dalam menggunakan peralatan bekerja.	0,565	0,230	Valid
10	Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan tingkat pengetahuan yang saya miliki.	0,644	0,230	Valid

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4.10, menjelaskan bahwa pernyataan variabel Pengalaman Kerja (X₂) tersebut dapat diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.230). Maka dengan demikian semua pernyataan didalam kuesioner yang diberikan kepada responden **dinyatakan valid**. Dengan itu kuesioner dari variabel pengalaman kerja yang digunakan oleh peneliti mampu dan layak untuk dapat diolah sebagai data penelitian lebih lanjut oleh peneliti

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.	0,619	0,230	Valid
2	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,626	0,230	Valid
3	Saya mampu bekerja mencapai target ataupun melebihi target yang ditetapkan.	0,629	0,230	Valid
4	Standar kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan maksimal.	0,743	0,230	Valid
5	Saya dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.	0,666	0,230	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,719	0,230	Valid
7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan efektif dan efisien.	0,697	0,230	Valid
8	Saya selalu bekerja sesuai dengan mutu efektifitas yang telah ditetapkan perusahaan.	0,284	0,230	Valid
9	Saya fokus mengerjakan pekerjaan walaupun ada masalah pribadi diluar kerja karena hal ini merupakan bentuk komitmen saya dalam bekerja.	0,655	0,230	Valid
10	Saya berkomitmen melibadkan diri dalam perusahaan sewaktu yang lama dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini.	0,507	0,230	Valid

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4.11, menjelaskan bahwa pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut dapat diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.230). Maka dengan demikian semua pernyataan didalam kuesioner yang diberikan kepada responden **dinyatakan valid**. Dengan itu kuesioner dari variabel kinerja karyawan yang digunakan oleh peneliti mampu dan layak untuk dapat diolah sebagai data penelitian lebih lanjut oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	10

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4.12, peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X₁) memperoleh nilai 0,778. Artinya jika nilai cronbach alpha > 0,600, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X₁) dinyatakan reliabel

Tabel 4.13
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.614	10

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4.13, peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai 0,614. Artinya jika nilai cronbach alpha > 0,600, maka dapat dikatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X₂) dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4.14, peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai 0,819. Artinya jika nilai cronbach alpha > 0,600, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

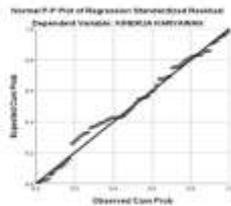
Tabel 4.15
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean = .0000000 Std. Deviation = 2.71651885
Most Extreme Differences	Absolute = .084 Positive = .084 Negative = -.084
Test Statistic	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	.209 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4.15, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* yakni 0,200 > 0,05. Artinya jika

taraf signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa **data berdistribusi normal**. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Grafik Probability P-Plot* yang mana residual variabel yang dapat dideteksi dengan melihat grafik penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dengan menggunakan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan *software SPSS* Versi 26 dapat dilihat dengan gambar seperti dibawah ini :



Gambar 4.2
 Grafik Probability P-Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada gambar 4.2, dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot yang menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat dilihat dari titik penyebarannya mengikuti garis. Oleh karena itu, dapat diberi kesimpulan bahwa model regresi **memenuhi asumsi normalitas**

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Partial		
1. (Constant)	2,042	1,878			1,08	,278
KOMPETENSI	,896	,896	,896	,896	1,000	,347
PENGALAMAN KERJA	,506	,506	,506	,506	1,000	,347

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.16, peneliti mendapatkan hasil bahwa uji multikolinieritas dapat diperoleh dengan nilai tolerance variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,506 dan variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,506. Artinya, nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Kompetensi (X1) sebesar 1,977 dan variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 1,977. Artinya, nilai tersebut kurang dari 10. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa

pada uji kali ini dinyatakan tidak terjadi ada gangguan multikolinieritas pada variabel

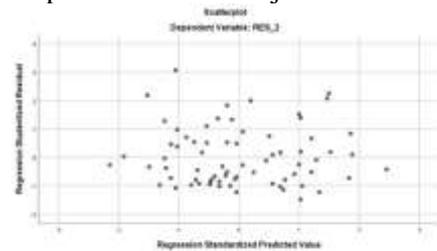
3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Partial		
1. (Constant)	3,116	1,841			1,715	,091
KOMPETENSI	,015	,656	,042	,288	,790	,431
PENGALAMAN KERJA	,041	,661	-,110	,654	,313	,751

a. Dependent Variable: RES_2
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.17, peneliti mendapatkan hasil bahwa pada uji heteroskedastisitas dengan uji glejser pada variabel Kompetensi (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,790 dan pada variabel Pengalaman Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,515. Artinya, kedua dari variabel dinyatakan signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Oleh karena itu regression model pada data uji ini dapat dinyatakan tidak ada masalah dalam heteroskedastisitas, sehingga model ini layak dipakai sebagai data penelitian lebih lanjut



Gambar 4.3
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot

Berdasarkan pada gambar 4.3, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafis Scatter Plot menyebar secara acak tersebar baik di atas maupun di bawah pada angka 0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan tidak adanya terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai sebagai data penelitian

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Dasar Pengambilan Keputusan Durbin Watson (DW Test)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,848 ^a	,719	,710	2,775	1,609

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.17, peneliti mendapatkan hasil bahwa Uji Durbin

Watson sebesar 1,609 yang berada diantara interval data Durbin-Watson dengan kriteria 1,550 – 2,460 artinya, tidak ada autokorelasi

5) Analisis Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	7,203	2,742		2,627	,011
KOMPETENSI	,832	,088	,825	12,280	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.20, peneliti mendapatkan hasil bahwa telah diperoleh persamaan regresi $Y = 7,203 + 0,832X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diberi kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta α menunjukkan nilai sebesar 7,203. Artinya jika tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi (X₁) maka Kinerja Karyawan (Y) hanya diperoleh sebesar 7,203 poin atau bertanda positif.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X) sebesar 0,832 (bertanda positif). Artinya apabila Kompetensi (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,832 poin.

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	8,241	5,731		2,309	,030
PENGALAMAN KERJA	,817	,094	,719	8,729	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.21, peneliti mendapatkan hasil bahwa telah diperoleh persamaan regresi $Y = 8,241 + 0,817X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diberi kesimpulan sebagai berikut :

- 1.) Nilai konstanta α menunjukkan nilai sebesar 8,241. Artinya jika tidak terjadi perubahan pada variabel Pengalaman Kerja (X₂), maka Kinerja Karyawan (Y) hanya diperoleh sebesar 8,241 poin atau bertanda positif.
- 2.) Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X) sebesar 0,817 (bertanda positif).. Artinya apabila

Pengalaman Kerja (X₂) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,817 poin

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kompetensi (X₁) dan Variabel Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1. (Constant)	2,642	2,978		,887	,378	
KOMPETENSI	,636	,090	,630	7,068	,000	
PENGALAMAN KERJA	,314	,101	,276	3,100	,003	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.22, peneliti mendapatkan hasil bahwa telah diperoleh persamaan regresi $Y = 2,642 + 0,636X_1 + 0,314X_2$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diberi kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta α menunjukkan nilai sebesar 2,642. Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel indepen (nilai X₁ dan X₂ = 0). Maka nilai variabel independen (nilai Y) sebesar 2,642.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X₁) adalah sebesar 0,636 (bernilai positif), sehingga jika harga mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,636 poin.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X₂) adalah sebesar 0,314 (bernilai positif), sehingga jika harga mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,314 poin

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kompetensi (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		
	KOMPETENSI	KINERJA KARYAWAN
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,825**
	N	73
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah, 2024

Pada Tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,825 berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai berada pada rentang 0,800 s/d 1,000 yang berarti tingkat hubungan Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan **Sangat Kuat**. Hal ini menandakan bahwa peningkatan Kompetensi (X₁) akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan (Y)..

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		PENGALAMAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
PENGALAMAN KERJA	Pearson Correlation	1	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2024

Pada Tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,719 berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai berada pada rentang 0,600 s/d 0,799 yang berarti tingkat hubungan Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan **Kuat**. Hal ini menandakan bahwa peningkatan Pengalaman Kerja (X₂) akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kompetensi (X₁) dan Variabel Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Model Summary					Change Statistics		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.848 ^a	.719	.719	1.223	.719	89.942	2	70	.000

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Data diolah, 2024

Pada Tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,848 berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai berada pada rentang 0,800 s/d 1,000 yang berarti tingkat hubungan Kompetensi (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan **Sangat Kuat**. Hal ini menandakan bahwa peningkatan Kompetensi (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan (Y).

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kompetensi (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig.
1	.825 ^a	.680	.675	1.939	

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,680 atau 68,0% artinya Kompetensi (X₁) memiliki kombinasi pengaruh sebesar 68,0%. Sedangkan sisanya sebesar 32,0% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.28
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig.
1	.719 ^a	.518	.511	1.907	

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,518 atau 51,8% artinya Pengalaman Kerja (X₂) memiliki kombinasi pengaruh sebesar 51,8%. Sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.29
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Kompetensi (X₁) dan Variabel Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig.	
1	.848 ^a	.719	.719	1.223		

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,719 atau 71,9% artinya antara Kompetensi (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki kombinasi pengaruh sebesar 71,9%. Untuk sisanya sebesar 28,1% mungkin dipengaruhi oleh faktor lain

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	7.203	2.740		2.627
	KOMPETENSI	.632	.068	.925	12.280

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 4.30, peneliti mendapatkan hasil bahwa telah diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau 12,280 > 1,993. Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), oleh karena itu maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat diberikan kesimpulan dalam hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.31
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	8,241	3,731		2,209	,030
2. PENGALAMAN KERJA	,817	,094	,719	8,729	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.31, peneliti mendapatkan hasil bahwa telah diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,729 > 1,993$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), oleh karena itu maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dapat diberikan kesimpulan dalam hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.32
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Kompetensi (X₁) dan Variabel Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1376,305	2	688,152	89,342	,000 ^a
Residual	539,175	70	7,702		
Total	1915,479	72			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.32, peneliti mendapatkan hasil bahwa telah diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Kompetensi (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai $F_{hitung} 89,342 >$ nilai $F_{tabel} 3,12$. Dalam hal ini membuktikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dom Pizza Indonesia Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian yang telah peneliti dapatkan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Penelitian dari Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,203 + 0,832X_1$ yang menjelaskan nilai konstanta sebesar 7,203. Dengan hasil Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 7,203 meskipun Kompetensi (X₁) tidak meningkat. Serta nilai koefisien korelasi

sebesar 0,825, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,0% dan uji hipotesis yang diperoleh pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,280 > 1,993$). Dengan nilai H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

- b. Penelitian dari Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,241 + 0,817X_2$ yang menjelaskan nilai konstanta sebesar 8,241. Dengan hasil Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 8,241 meskipun Pengalaman Kerja (X₂) tidak meningkat. Serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,719 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,8% dan uji hipotesis yang diperoleh pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,729 > 1,993$). Dengan nilai H_0 ditolak dan H_2 diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- c. Penelitian dari Kompetensi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,642 + 0,636X_1 + 0,314X_2$ yang menjelaskan nilai konstanta sebesar 2,642 dengan hasil Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 2,642 meskipun Kompetensi (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) tidak meningkat. Serta nilai korelasi sebesar 0,848 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,9% dan uji hipotesis yang diperoleh pada $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($89,342 > 3,12$). Dengan nilai H_0 ditolak dan H_3 diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdussamad, Zuchri, (2021), Metode Penelitian Kualitatif, Makassar: CV Syakir Media Preess.
- [2] Adhi, A., & dkk. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Angga Pratama (2022), Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Barat : CV. Widina Media Utama.

- [4] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [5] Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli)*. Indomedia Pustaka
- [6] Betti Nuraini, (2023) *Buku Referensi Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai : Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi*. Kalimantan Timur : PT. Asadel Liamsindo Teknologi.
- [7] Bintoro dan Daryanto. (2017). *Buku Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [8] Dominikus Dolet Unaradjan. (2019) *Buku Metode Penelitian Kuantitatif* . Jakarta : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- [9] Donni Priansa. (2017). *Buku Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- [10] Frendy Wibowo, Chandra Wisnu Utomo, Nurul Aisah (2021) *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- [11] Foster (2021) *Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banten : CV.AA Rizky
- [12] Ganyang, M. T (2018). *Buku Manajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- [13] Hamali, A. Y. (2018). *Buku Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- [14] H.M Thamrin Noor MM, (2021) *Buku Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada PT Penanscop Maritin Indonesia*. Sumatera Barat : CV. Azka Pustaka
- [15] Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- [16] Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Buku Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara, Jakaarta : 2021
- [17] Hayati (2023), *Buku Ajar Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta : Publica Indonesia Utama
- [18] Kasmir, (2018). *Buku Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [19] Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Lila Irawati, Hj.Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Hj. Nur Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh Widiyanto, Ismawati (2021), *Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Studi Kasus*. Banten : CV.AA Rizky
- [20] Aldhi Pandhita, Karnadi, Lusiana Tulhusnah (2022), *Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus)*, Sitobondo, Jawa Timur, *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, Vol.1, No. 7.
- [21] Cahyono, H., (2019). *Peran Mahasiswa di Masyarakat*. De Banten-Bode: *Jurnal Pengabdian Masyarakat (PKM) Setiabudhi*. No. 1, Vol. (1). 32-41.
- [22] Ella Anastasya Sinambela (2020), *Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan*, *Jurnal BarunaHorizon*, Vol. 3, No.2.
- [23] Eri Susan (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 2
- [24] Etik Setyorini, Hanifah Noviandari (2022), *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Yaummi Mas*, Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3, No.1.
- [25] Firmansyah (2018), *Implementasi Bauran Promosi UMKM Di Desa Ciptamarga Kec. Jayakarta, Kab. Karawang*, Abdima *Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, Vol.2 No. 2
- [26] Ikhah Malikhah, Anggi Pratama Nst, Gita Pratiwi Kaban (2023), *Analisis Kompetensi SDM Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara*, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 6, No.1