

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA KARYAWAN PT.ERA MUSIKA INDAH MEDAN***THE INFLUENCE OF PERSONALITY AND WORK EXPERIENCE ON THE COMPETENCE OF EMPLOYEES OF PT.ERA MUSIKA INDAH MEDAN*****Leni¹⁾, Syawaluddin²⁾, Elcy Handayani Pramita³⁾, Thomas Sumarsan Goh⁴⁾**^{1,2,3}Jurusan Manajemen, STIE Profesional Manajemen College Indonesia Medan¹Email lenicen15@gmail.com

Naskah diterima tanggal 25-07-2022, direvisi tanggal 30-07-2022, disetujui tanggal 16-08-2022

ABSTRAK

PT. Era Musika Indah adalah: perusahaan yang bergerak dalam bidang seni dan hiburan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musika Indah Medan. Penelitian ini menggunakan uji statistik untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja karyawan. Populasi penelitian yaitu 88 karyawan dan sampel diambil dengan sensus sehingga jumlah sampel adalah 88 responden. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa secara simultan, Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musika Indah Medan. Secara parsial, masing-masing variabel Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musika Indah Medan.

Kata Kunci: Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi Kerja**ABSTRACT**

PT. Era Musika Indah is: a company engaged in the arts and entertainment. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of personality and work experience on the work competence of PT. Era Musika Indah Medan This study uses statistical tests to determine the effect of personality and work experience on employee work competence. The research population is 88 employees and the sample is taken by census so that the number of samples is 88 respondents. The results of the simultaneous hypothesis test show that simultaneously, Personality and Work Experience have a significant effect on the Work Competence of PT. The Era of Beautiful Music in Medan. Partially, each Personality and Work Experience variable has a significant effect on Work Competence at PT. The Era of Beautiful Music in Medan

Keywords: Personality, Work Experience, Employee Work Competence**PENDAHULUAN**

Kompetensi kerja merupakan kemampuan setiap individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang

diharapkan perusahaan (Aisyah, dkk, 2019). Setiap perusahaan selalu mencari karyawan yang mempunyai kompetensi tertentu yang sesuai dengan bidang kerja yang ada. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui, maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui *training* atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan (Amir, 2019).

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kompetensi karyawan adalah: kepribadian. Menurut Darmadi (2018), Kepribadian merupakan cara seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah sebab orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian karyawan menentukan bagaimana cara pandang dan reaksi karyawan terhadap kompetensi yang diperlukan perusahaan, bagaimana kepribadian karyawan tersebut mendorongnya untuk mengikuti perubahan, mempelajari perkembangan dan mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan maupun yang tidak disediakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensinya. Karyawan yang mempunyai kepribadian pekerja keras akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kompetensinya, berbeda halnya dengan karyawan yang mempunyai kepribadian pengeluh akan merasa sulit bekerja dan menyalahkan sistem di perusahaan tanpa mau berusaha untuk meningkatkan kompetensinya (Ekosusilo, 2021). Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan adalah: pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan pengalaman yang diperoleh karyawan dari tempat kerja yang lama, baik itu berkaitan dengan sistem kerja, cara kerja, keahlian dan kemampuan kerja lainnya. Pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan sudah memperoleh pengetahuan dari tempat kerja yang lama, sehingga apa yang dipelajari di tempat lama dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk peningkatan kompetensinya saat bergabung dengan perusahaan bila ia bekerja

pada bidang kerja yang sama. Busro (2018:278) menyebutkan bahwa, “Pengalaman kerja merupakan salah satu penentu dalam keberhasilan karir seseorang. Semakin lama pengalaman seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, semakin besar peluang untuk meningkatkan karier.”

Perusahaan ini mempunyai kegiatan kursus musik dan penjualan alat musik. Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah: kompetensi karyawan yang kurang sesuai dengan bidang kerja yang ditempati. Akibatnya sering terjadi kesalahan dalam bekerja, dan hasil kerja yang kurang maksimal. Perusahaan kurang memperhatikan kompetensi karyawan dalam melakukan penempatan karyawan, akibatnya kompetensi yang dimiliki karyawan tidak cocok atau tidak cukup untuk memegang bidang kerja tertentu.

Perusahaan kurang memperhatikan kompetensi karyawan pada saat menerima karyawan bekerja. Selain itu, perusahaan juga tidak melakukan pengukuran kompetensi karyawan secara berkala. Pengukuran kompetensi karyawan bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi *valid* yang dapat dijadikan sebagai bukti untuk menunjukkan apakah pemangku jabatan tersebut memenuhi kompetensi minimal atau tidak (Ibrahim, dkk, 2020). Kurangnya informasi yang dimiliki perusahaan tentang kompetensi karyawan menyebabkan perusahaan kurang dapat menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya, dan tidak dapat memberikan pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Karyawan di perusahaan terdiri dari karyawan dengan bentuk kepribadian yang berbeda-beda. Ada karyawan yang tipe pekerja keras, optimis, ada pula tipe penghadang, pengasuh, egois, pengeluh dan realistis. Perbedaan kepribadian karyawan memberikan pengaruh terhadap perbaikan kompetensi di perusahaan. Karyawan dengan tipe pekerja keras dan optimis lebih dapat menerima kelemahannya dan berusaha keras untuk meningkatkan kompetensinya agar memenuhi keinginan perusahaan (Mohtar, 2019). Lain halnya dengan tipe pengeluh yang lebih menyalahkan keadaan daripada mencari solusi untuk menyelesaikan masalah. Tipe kepribadian lainnya adalah: egois yang kurang mau berbagi sehingga tidak bersedia membantu rekan kerja.

Perusahaan kurang memperhatikan masalah perbedaan kepribadian karyawan, sehingga program pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang diberikan tidak dapat berjalan dengan baik. Perusahaan kurang memberikan pengawasan apakah pelatihan yang diberikan dilaksanakan dengan baik oleh setiap karyawan, ataukah karyawan hanya mengikutinya sebagai bentuk kewajiban tanpa ada keinginan untuk benar-benar belajar.

Masalah lain yang turut memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja adalah: pengalaman kerja. Perusahaan pada saat proses rekrutmen kurang memperhatikan kesesuaian antara pengalaman kerja pada perusahaan sebelumnya dengan perusahaan yang sekarang. Akibatnya ada karyawan dari bidang kerja yang berbeda dari perusahaan sebelumnya ditempatkan pada bidang kerja baru di tempat baru. Penempatan karyawan dari latar belakang pengalaman kerja yang berbeda akan memberikan pengaruh terhadap proses adaptasi karyawan terhadap bidang kerja barunya tersebut. Kompetensi karyawan juga berpengaruh karena apabila karyawan berasal dari bidang kerja yang sama, maka akan mempermudah adaptasi karyawan terhadap perusahaan, sedangkan karyawan yang berasal dari bidang yang berbeda akan membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyesuaikan kompetensi yang dimilikinya dengan yang diperlukan perusahaan pada bidang kerja yang baru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul skripsi, “Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT.Era Musika Indah Medan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Era Musika Indah yang beralamat di Jl. H.Adam Malik No.30, Silalas, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20211. Waktu penelitian dilakukan dari Oktober 2021 sampai April 2022. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah: seluruh karyawan PT.Era Musika Indah yang berjumlah 88 karyawan. Jenis data menggunakan data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, studi dokumentasi dan pustaka. Variabel bebas yang digunakan adalah Kepribadian dan

Pengalaman Kerja sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kompetensi Kerja. Teknik Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Berikut hasil pengujian normalitas yaitu:

Tabel 1. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,30255389
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,062
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

Nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah: 0.200 atau lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Hasil Grafik histogram menunjukkan kurva berbentuk lonceng, tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan untuk normal probability plot titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepribadian	,385	2,598
Pengalaman Kerja	,385	2,598

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

Nilai *tolerance* kedua variabel kepribadian dan pengalaman kerja adalah: 0.385 atau berada di atas 0.1 dan *VIF* 2.598 atau di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Glejser	Spearman rho
Kepribadian	,860	,563
Pengalaman Kerja	,123	,460

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi kedua variabel berada di atas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearitas
Kepribadian	,000
Pengalaman Kerja	,000

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi pada *linearity* adalah: 0.000 atau berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian dan pengalaman kerja mempunyai hubungan linear dengan variabel kompetensi kerja

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* yaitu

Tabel 5. Uji Autokorelasi dengan *Runs Test*

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value ^a	,08638
Cases < Test Value	42
Cases >= Test Value	46
Total Cases	88
Number of Runs	43
Z	-,410
Asymp. Sig. (2-tailed)	,682

a. Median

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* adalah: 0.682 atau di atas 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari asumsi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig
Constant	-6,306	-2,284	,025
Kepribadian	,501	7,702	,000
Pengalaman Kerja	1,281	6,220	,000

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

$$Y = -6.306 + 0.501X_1 + 1.281X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut konstanta -6.306, artinya apabila variabel kepribadian dan pengalaman kerja bernilai 0, maka kompetensi kerja akan menurun 6.306 satuan. Koefisien regresi variabel kepribadian 0.501, artinya: apabila variabel kepribadian mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan, maka variabel kompetensi kerja akan meningkat 0.501 satuan. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja 1.281, artinya: apabila variabel pengalaman kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan, maka variabel kompetensi kerja akan meningkat 1.281 satuan.

Uji Hipotesis Parsial

Dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden dan jumlah variabel sebanyak 3 variabel, maka besarnya t_{tabel} yaitu: 1.98827. Tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut nilai t_{hitung} variabel kepribadian adalah: 7.702 atau lebih besar dari t_{tabel} 1.98827 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian menerima H_1 , Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan. Nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja adalah: 6.220 atau lebih besar dari t_{tabel} 1.98827 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian menerima H_2 , Pengalaman Kerja berpengaruh

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 7. Uji Hipotesis Simultan

F	Sig.
---	------

224,962	,000 ^b
---------	-------------------

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

Nilai F_{hitung} adalah: 224.962 atau lebih besar dari F_{tabel} 3.1 dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian menerima H_3 , Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musika Indah Medan

Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* adalah: 0.837 atau sebesar 83.7% variabel kompetensi kerja dapat dijelaskan variabel kepribadian dan pengalaman kerja, sisanya 16.3% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti pendidikan, kecerdasan emosional, dan lainnya

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musika Indah Medan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel kepribadian adalah: 7.702 atau lebih besar dari t_{tabel} 1.98827 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian juga sesuai dengan teori Darmadi (2018:73) bahwa, “Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.” Hasil penelitian sesuai dengan penelitian oleh Rapika (2019) bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musika Indah Medan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja adalah: 6.220 atau lebih besar dari t_{tabel} 1.98827 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Sisca, dkk (2020:66) menyebutkan bahwa, “Pengalaman kerja adalah: lamanya masa kerja dan banyaknya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.” Mohtar (2019:15) menyebutkan bahwa, “Pengalaman kerja adalah: seluruh kegiatan dan aktivitas seseorang yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan, ataupun tugas dalam kurun waktu tertentu.” Hasil penelitian sesuai dengan penelitian oleh

Ibrahim, dkk (2020) bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah: 224.962 atau lebih besar dari F_{tabel} 3.1 dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian oleh Ibrahim, dkk (2020) bahwa kepribadian dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan teori Suriyanto (2021:29-30) menyebutkan bahwa, “Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian.”

KESIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan dan Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, dkk. 2021. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Aisyah, Siti, Dewi Retno Suminar, Moersintowarti dan Shrimarti. 2019. *Kompetensi Kader Taman Posyandu Berbasis Tender Loving Care*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Amir, Taufiq. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ekosusilo, Madyo. 2021. *Monograf Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Klaten: Lakeisha.

- Ibrahim, Wahyu Suryo Wibowo, Irwan Hengki Sukma, Yogie Pratama dan Yudi Caesario. 2020. Pengaruh Kepribadian, Profesionalisme, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mandailing Natal. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM) Volume 7, No.2 Desember 2020*. Medan: Universitas Islam Sumatera Utara.
- Mohtar, Imam. 2019. *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.