

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PT. PEGADAIAN CABANG
PEMBANTU ASEMBAGUS)**

Aldhi Pandhita

aldhipandhita36@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi

karnadi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah

lusiana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of the variable influence of Competence and Work Experience on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable (Study at PT. Pegadaian Branch Asembagus) By using the Structrural Equation Model Partial Least Square (PLS)

The result of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application Competence has a significant effect on work motivation (H₁ is a accepted), Work experience has a significant effect on work motivation, (H₂ is accepted), Competence has a significant effect on employee perfomance, (H3 is a accepted), Work experience has a positive but not signifikan effect on performance employee, (H4 rejected), Work motivation has a significant efeect on performance employee, (H5 is a accepted), Competence has a significant effect on perfomance employee through work motivation, (H6 is a accepted), and Work eperience significant effect on employee performance through work motivation, (H7 is a accepted).

Keywords : Competence, Work Experience, Work Motivation and Performance Employee

1.PENDAHULUAN

Persaingan global sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk yang menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyatakan sumber daya manusia dengan tenaga kerja bahkan sebagian orang menyatakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia memerlukan upaya pengelolaan atau yang disebut

manajemen sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2016:5) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Mangkunegara (2018:40) “Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”. Dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik, pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi mengambil peran besar di dalamnya. Menurut Handoko (2012:76) “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. Menurut Hasibuan (2014:143) Motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan dapat melakukan sesuatu. Sumber daya manusia memegang peranan penting, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) “Kinerja Karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan serta tanggung jawabnya di kantor. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan untuk tetap kerja pada perusahaan tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:3) “Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur

manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan. Menurut Hasibuan (2014:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Samsudin (2015:22) adalah “Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan penilaian pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Thohardi (2014:28) menjelaskan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja

prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.”

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan dalam instansi, indikator kompetensi menurut Ruky (2013:67) yaitu:

- 1) Karakter pribadi (*Traits*)
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*Self concept*)
Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang..
- 3) Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan (*Skill*)
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motivasi kerja (*Motives*)
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Pengalaman Kerja

Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah (2016:44) “Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari

pekerjaan sebelumnya”. Menurut Hasibuan (2014:55), “Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi”.

Bangun (2012:210) mengatakan bahwa “Perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemindahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja”. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Sedarmayanti (2013:68) indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu/ masa bekerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Motivasi Kerja

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai motivasi. Menurut Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Moorhead dan Griffin (2013:86) “Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu”.

Motivasi Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2014:148), “Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri”. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
Pemberin gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicinta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri
Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Kinerja Karyawan

Pemahaman tentang kinerja (*performance*) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi.

Hasibuan (2014:94) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Bangun (2012:231) memberikan pengertian “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2012:234), antara lain

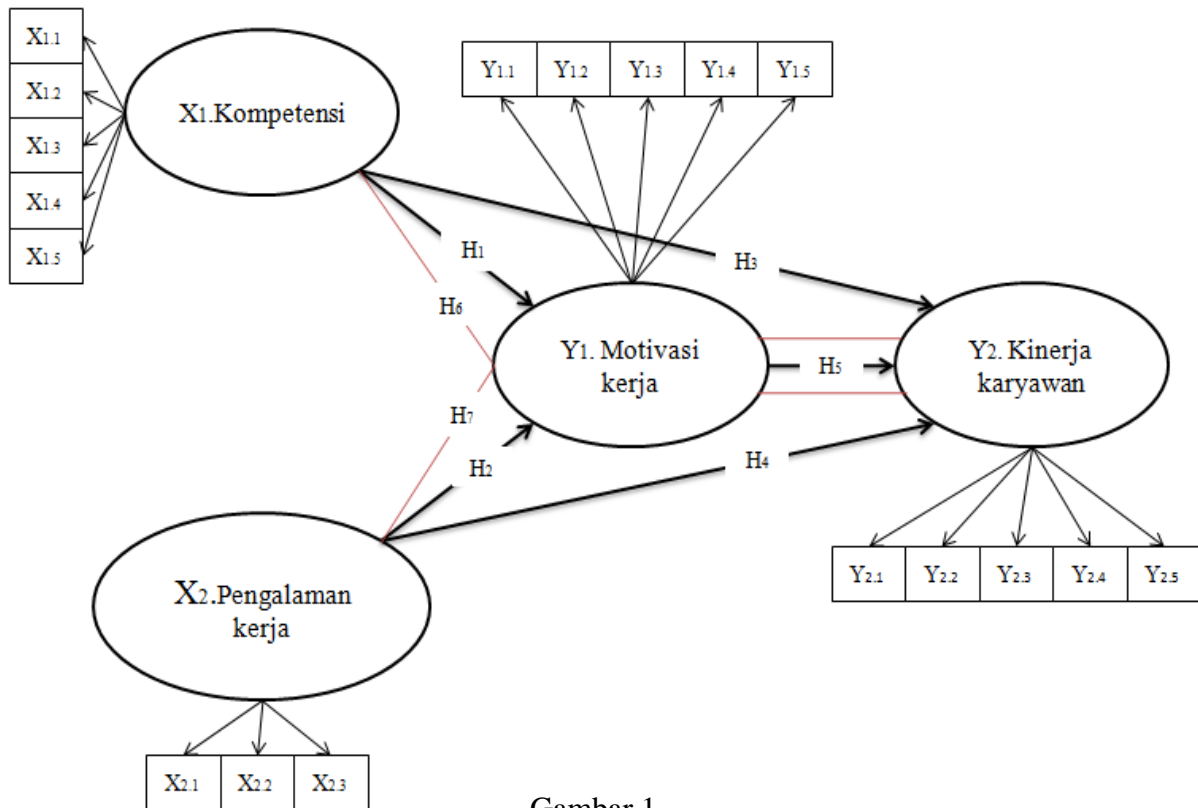
- 1) Jumlah pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun tim dengan syarat yang sudah ada. Semua pekerjaan mempunyai syarat yang beda dapat menuntut pegawai wajib melakukan syarat itu dengan baik sesuai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang bagus.
- 2) Kualitas pekerjaan
Setiap pegawai pada organisasi diharapkan memenuhi syarat agar dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Semua kegiatan mempunyai ketentuan kualitas yang ada sesuai dengan

- 3) Ketepatan waktu
Setiap tanggungjawab memiliki karakteristik yang berbeda, untuk berbagai macam pekerjaan tentu wajib selesai sesuai target waktu yang ditentukan.
- 4) Kehadiran
Kehadiran pegawai sangat dituntut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus tepat waktu. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mana diharuskan mengutamakan kedisiplinan kehadiran pegawai selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam satu minggu.

- 5) Kemampuan kerjasama
Semua pekerjaan yang dilakukan tidak harus dengan satu orang pegawai saja.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H₂ :Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H₃ :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₄ :Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₅ :Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₆ :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja.
- H₇ :Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja.

RANCANGAN PENELITIAN

Sugiyono (2016:60) mengatakan “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Rancangan penelitian ini dimulai dari *start* kemudian mengkaji ketiga variabel, variabel bebas yaitu, kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan variabel intervering motivasi kerja,

kemudian variabel terikat kinerja karyawan.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada April sampai Juni 2022. Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus yang berlokasi di Jl. Asembagus, No 329, Desa Gudang, Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68373.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Populasi dan sample dalam penelitian ini yang dipilih Karyawan PT. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus sebanyak 40 karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah berjumlah 40 karyawan.

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5. Hasil dari pengjian uji konvergen ada penelitian ini dinyatakan valid karena berada diatas angka 0,7.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:38) “Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,70$ apabila $\alpha < 0,70$ maka dapat di artikan tidak reliabel”. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai α melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada “*Inner VIF VALUES*”. dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI

(*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

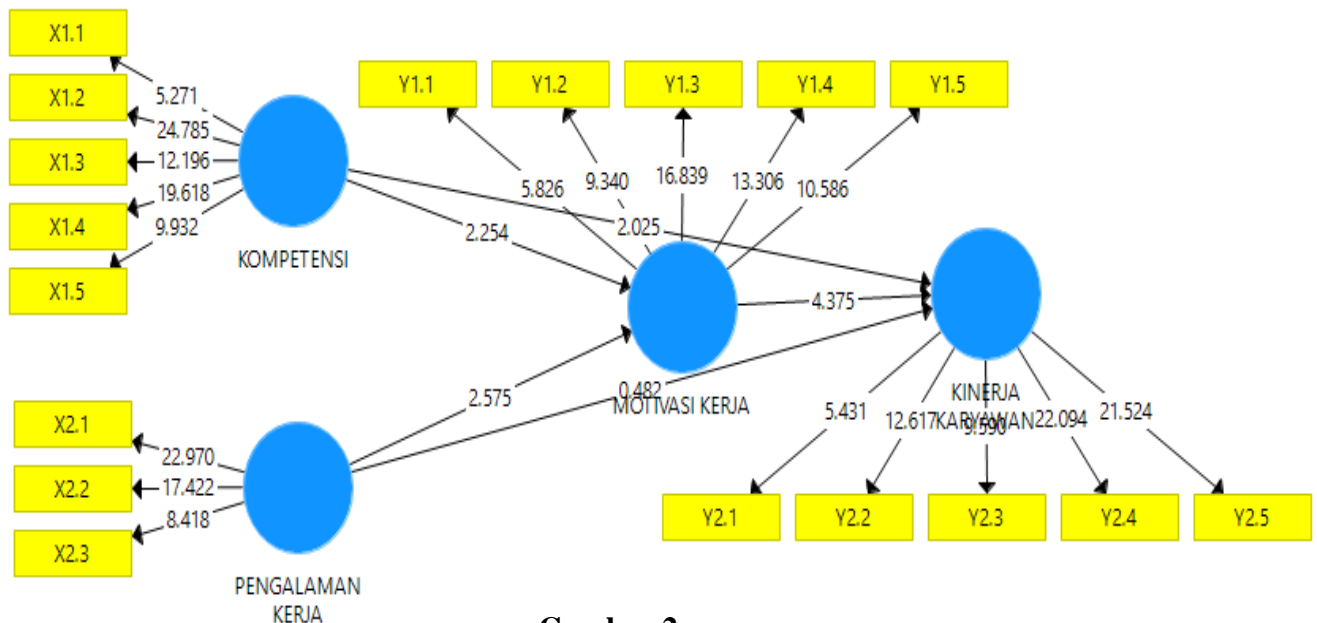
- a. Variabel Kompetensi (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2)

mempengaruhi Motivasi kerja (Y_1) sebesar 0.79 (79%) sedangkan sisanya 21% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Kompetensi (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.90 (90%) sedangkan sisanya 10% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2.
Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,43) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,02 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima** maka jika Kompetensi tinggi maka motivasi kerja akan tinggi begitu sebaliknya jika Kompetensi kurang baik atau rendah maka motivasi kerja akan rendah. Kompetensi sangatlah penting bagi organisasi mengingat ini merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap karyawan dalam bentuk motivasi dalam bekerja, dan juga dapat mengetahui seberapa baik dan bagusnya kompetensi yang dimiliki oleh semua karyawan dalam bekerja setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Paryanti (2020).

Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,48) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima** maka jika Pengalaman kerja yang tinggi dan banyak maka Motivasi kerja akan meningkat begitu sebaliknya jika Pengalaman kerja sedikit maka Motivasi kerja akan menurun.

Pengalaman kerja sangatlah penting bagi semua pekerja karena Pengalaman kerja menentukan karyawan dalam melakukan pekerjaan agar termotivasi dalam bekerja, sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan oleh pekerjaan yang dilaksanakan setiap karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Andrey (2019).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,29) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,04 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima** maka jika Kompetensi baik dan bagus maka Kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika Kompetensi kurang baik maka Kinerja karyawan akan menurun juga. Kompetensi sangatlah penting bagi organisasi mengingat ini merupakan salah satu faktor utama yang nantinya akan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja setiap harinya dan dimana merupakan poin penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Paryanti (2020).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,07) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,63 ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₄ Ditolak**, jika pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat sedikit bahkan tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali tentunya akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh karyawan, dalam bekerja pengalaman memang sangat diperlukan dalam sebuah pekerjaan maka pengalaman harus diutamakan dalam menentukan tempat dimana karyawan akan melakukan pekerjaan yang diberikannya oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rattu Andrey R. H (2019).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,62) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima** maka jika Motivasi kerja bagus dan baik maka Kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika Motivasi kerja buruk maka Kinerja karyawan akan sangat menurun.

Motivasi kerja sangatlah penting bagi semua pekerja karena merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan diterapkan dalam bekerja oleh semua karyawan dalam bekerja karena akan menentukan seberapa tinggi nantinya kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Paryanti (2020).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,27) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,04 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima** Kompetensi dalam organisasi dapat dilihat dari bagaimana cara seorang karyawan dalam bekerja seberapa tinggi kompetensi yang dimilikinya. Disamping itu motivasi kerja sangat penting didalamnya karena akan menentukan kinerja karyawan itu sendiri dalam bekerja dengan demikian peran variabel mediasi pengaruh motivasi kerja signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Likdanawati (2019).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,30) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,03 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₇ Diterima** Pengalaman kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena hal ini yang dimiliki secara langsung oleh seorang karyawan baik tinggi rendahnya pengalaman kerja yang dimilikinya dan hal ini dapat menentukan kinerja karyawan itu sendiri nantinya dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif dalam memediasi pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Likdanawati (2019).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja, (H₁ diterima)
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja, (H₂ diterima)

3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H₃ diterima)
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H₄ ditolak).
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H₅ diterima).
6. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja, (H₆ diterima).
7. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja, (H₇ diterima);

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

Bagi PT. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus

- 1) Dari segi Kompetensi diharapkan lebih ditingkatkan kembali karna kompetensi poin penting dalam sebuah organisasi terutama pada karyawan yang bekerja secara langsung dalam kantor, jika kompetensi karyawan yang dimiliki baik akan berakibat terhadap kinerja karyawan kedepannya agar tujuan kantor tercapai sesuai dengan rencana.

- 2) Dari segi Pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan yang tinggi dan baik sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga dalam melakukan semua pekerjaan yang ada akan sangat mudah dan cepat selesai.
 - 3) Dari segi Motivasi kerja hendaknya lebih ditekankan kembali kepada semua karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena hal ini dapat memberikan dampak secara tidak langsung kepada semua karyawan dalam bekerja yang mana tentunya nanti akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri.
- a. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini.
 - b. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan kinerja karyawan oleh karyawan.
 - c. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Proses penerimaan atau tidak pengajuan judul dipercepat sehingga mahasiswa memiliki kepastian untuk memulai observasi pertama kali sesuai dengan judul yang diajukan oleh mahasiswa/i.

Keseragaman antara setiap dosen pembimbing baik Dosen Pembimbing Utama dengan Dosen Pembimbing Anggota lebih diutamakan mengingat antara DPU dan DPA masih memiliki perbedaan pendapat dalam penyusunan karya ilmiah ini terutama pada format penulisan meskipun sudah ada buku pedoman penulisan

Bagi Peneliti Lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2013. *perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Albeta, CV.
- Ruky, A. 2013. *Sistem Manajemen Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.