



PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANKYU INDONESIA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI INTERVENING

Ida Rohaida¹, Cecep Warman², Desty Endrawati Subroto³, Suharno⁴
^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten

Correspondence Autohor: Rohaida@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work experience on the performance of employees of PT. Sankyu Indonesia International with organizational commitment as intervening. The population in this study is the total number of employees who are at PT. Sankyu Indonesia International as many as 325 employees. Sampling used the Yamane formula with an allowance of 10% so that a sample of 77 employees was obtained. The data is analyzed with SmartPLS.

The results of the study indicate that competence has a significant effect on employee performance; Work experience has a significant effect on employee performance; Competence has a significant effect on organizational commitment; work experience has a significant effect on organizational commitment; Organizational commitment has a significant effect on employee performance. The influence of competence on employee performance through organizational commitment is categorized as partial mediation. The effect on employee performance through organizational commitment is categorized as partial mediation.

Keywords: Competence, Work Experience, Organizational Commitment, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional dengan komitmen organisasi sebagai intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan yang berada di PT. Sankyu Indonesia Internasional sebanyak 325 Karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus Yamane dengan tingkat kelonggaran 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 77 karyawan. Data di analisis dengan SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dikategorikan memediasi parsial. Pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dikategorikan memediasi parsial.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan dan perannya sangat dominan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan karyawan yang ada di dalam perusahaan. Karyawan memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya peran karyawan, maka perusahaan harus bisa mengelola karyawan agar mau bekerja maksimal demi pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja. Suatu proses manajemen dari hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur (Sedarmayanti 2011;260). Kinerja ialah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penempatan karyawan sesuai dengan kompetensinya dan juga pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugas selama ini.

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi akan mampu meningkatkan kinerja sebagaimana hasil penelitian Solaiman (2019), Hotimah (2020), dan Muslimat (2020), mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian tersebut didukung dari hasil penelitian selanjutnya yaitu Krisnawati dan Bagia (2021), Kurniawan dan Saputra (2021), Fahreza dkk. (2021) yang juga mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya sehingga hasil kerja yang dicapainya akan lebih baik. Dari hasil penelitian terdahulu yang menyatakan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja diantaranya Hotimah (2020), Suyanto dan Silvianita (2020), Readi dkk. (2020), Fahreza dkk. (2021), Kurniawan dan Saputra (2021), dan Amalia dan Siagian (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain factor diatas, komitmen pada organisasi juga tak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, komitmen karyawan terhadap perusahaan seringkali menjadi persoalan yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Jika iklim kerja dalam organisasi kurang menunjang, seperti fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi semakin luntur atau bahkan mungkin cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya.

Hasil penelitian yang menunjukkan komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya Yuliarman Mahmuddin (2018), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, selanjutnya Bagus Nyoman Kusuma Putra & I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen yang berkualitas akan mengarah pada kinerja karyawan yang tinggi.



PT. Sankyu Indonesia Internasional yang bergerak di bidang project cargo handling, industrial plant factory construction, oil and petrochemical plant construction, desain and fabrication, import and export packing, air freight service and inter plant operation. Perusahaan sering mengalami permasalahan yang dihadapi diantaranya adanya penurunan kinerja atau tidak tercapai target kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Ketidaktercapaian target kerja ini akan memberikan dampak negatif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Kurang optimalnya kinerja karyawan terkait kompetensi karyawan seperti: masih ada karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan jabatan kerjanya serta kurang berusaha menerapkan pendidikannya ke dalam proses penyelesaian tugas, kreatif dan inisiatif kerja yang ditunjukkan karyawan masih kurang efektif dalam menyelesaikan tugas serta masih terdapat fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai kurang efektif dan efisien dalam mendukung kelancaran tugas karyawan, masih ada karyawan yang belum sepenuhnya menguasai tugas yang telah diberikan sehingga hasil kerja yang dihasilkan kurang maksimal. Karyawan juga belum sepenuhnya menguasai beban kerja sehingga akan mempengaruhi proses penyelesaian tugas yang seharusnya tepat waktu menjadi molor dari waktu yang telah ditentukan serta masih ada karyawan yang belum sepenuhnya memahami dan menjalani standar kerja yang berlaku dikarenakan kurang memiliki pengalaman kerja yang cukup. Selain itu karyawan masih kurang ada kebanggaan pada organisasi dan kesediaan dalam mengerjakan tugas secara maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional Dengan Komitmen organisasi Sebagai Intervening"

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Robbins dan Judge (2017:227) adalah karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Sedangkan pengertian kompetensi menurut Siagian (2016:58) diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Yosuf (2016:143) kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat dilihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Menurut Allen dan Mayer (2017:259) kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja serta penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Indikator yang diambil sebagai ukuran kompetensi antara lain; pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan sikap.



Pengalaman Kerja

Pengertian pengalaman kerja menurut Nitisemito (2015:27) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Selain itu, pengertian pengalaman kerja menurut Sedarmayanti (2017:39) adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Sedangkan pengertian pengalaman kerja menurut Satrohadiwiryono (2015:163) didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Serta pengalaman kerja menurut Sutrisno (2015:158) adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Indikator pengalaman kerja yang dijadikan ukuran antara lain; masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Komitmen Organisasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, komitmen dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011).

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi. Komitmen dalam organisasi sangat diperlukan untuk kemajuan organisasi itu sendiri. Komitmen terhadap organisasi mendorong para anggotanya untuk memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasinya.

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu : Identifikasi, Keterlibatan, dan Loyalitas. Aspek tersebut dipilih sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan.

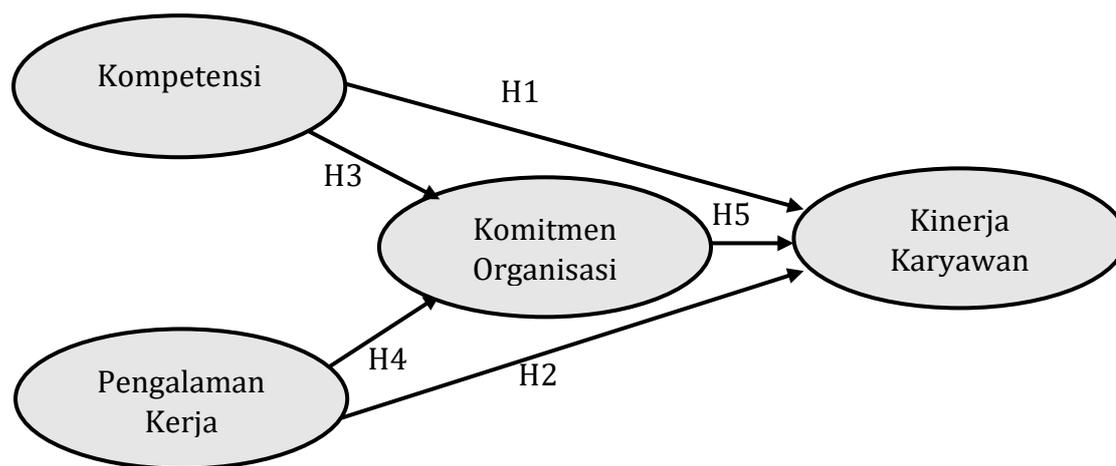
Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:52) pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut

Widodo (2015:131) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Sedangkan menurut Simanjuntak (2016:43) kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang karyawan dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu serta menurut Muharram (2016:117) kinerja karyawan merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indicator yang dijadikan ukuran kinerja antara lain; Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, , Inisiatif, Kerjasama, dan Ketaatan

Kerangka Pemikiran

Atas dasar uraian diatas, dapat digambarkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, dan komitmen merupakan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini diringkas dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 1
Diagram Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional.

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional.

H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Sankyu Indonesia Internasional

H₄: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Sankyu Indonesia Internasional

H₅: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional.



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanative research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian menurut tingkat penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang di teliti serta hubungan antar satu variable dengan variable lain.

Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah di rumuskan sebelumnya. Pada akhirnya penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antar kausal antar variable-variabel melalui pengujian hipotesis..

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan yang berada di PT. Sankyu Indonesia Internasional sebanyak 325 Karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus Yamane dengan tingkat kelonggaran 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 77 karyawan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software *SmartPLS versi 3.0* yang dijalankan dengan media komputer. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) PLS (*Partial Least Square*) adalah Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Deskripsi Responden Penelitian

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- laki	72	94%
Wanita	5	6%
Jumlah	77	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan di atas nampak bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 72 responden (94%), sedangkan untuk perempuan sebanyak 5 responden atau 6%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih dominan.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presetase
SLTA/SMK	41	53%
S1	22	29%
S2	14	18%
Total	77	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tingkat Pendidikan karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 77 orang/responden, maka jumlah responden terbanyak adalah tingkat Pendidikan SMA/SMK, yakni sebanyak 41 orang (53%). Sarjana (S1) sebanyak 22 responden (22%), Sedangkan, responden yang terkecil jumlahnya adalah yang memiliki tingkat Pendidikan Pasca Sarjana (S2) yakni sebanyak 14 orang (18%). Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa sebagian besar responden di tempat penelitian mampu untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Tabel 3
Responden Berdasarkan masa kerja

Usia (Tahun)	Jumlah	Presetase
< 5 Tahun	12	16%
6 - 15 Tahun	42	55%
> 16 Tahun	23	30%
Jumlah	77	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan masa kerja, dari keseluruhan jumlah karyawan sebanyak 77 orang/responden, jumlah responden terbanyak dengan masa kerja diantara 6-15 tahun, yakni 42 responden (55%). Responden dengan masa kerja > 16 tahun sebanyak 23 responden (30%) Sedangkan, responden yang terkecil jumlahnya dengan masa kerja < 5 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (16%).

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian Variabel Kompetensi (X₁)

Hasil perhitungan rata-rata pernyataan variabel kompetensi karyawan dalam kuesioner yang telah disebar ke 77 responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel kompetensi karyawan (X₁)

Variabel Kompetensi Karyawan (X ₁)								Rata-Rata
P	SS	S	N	TS	STS	N	Total	
Ko1	18	31	15	11	2	77	283	3,68
Ko2	18	32	13	13	1	77	284	3,69
Ko3	18	33	15	11	0	77	289	3,75
Ko4	20	30	15	11	1	77	288	3,74
Rata-rata								3,706

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel kompetensi karyawan sebesar 3.706, hasil dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi

karyawan dalam kategori baik tapi belum maksimal karena masih banyak karyawan dalam penempatannya kurang sesuai dengan bidang keahliannya.

Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Variabel pengalaman kerja dengan menggunakan 3 (tiga) indikator. tanggapan responden terhadap ketiga indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Variabel Pengalaman Kerja Karyawan (X ₂)								
P	SS	S	N	TS	STS	N	Total	Rata-Rata
Pk1	18	25	13	20	1	77	270	3,51
Pk2	20	24	11	21	1	77	272	3,53
Pk3	13	30	13	20	1	77	265	3,44
Rata-rata							269	3,49

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil tanggapan responden terhadap variable pengalaman kerja kurang maksimal yaitu sebesar 3.49, hasil ini disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan berada dalam kategori baik karena berada pada garis continuum 3.41 – 4.20. Artinya bahwa pengalaman kerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional cukup memadai.

Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Variabel komitmen organisasi karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator, dan tanggapan responden terhadap ketiga indikator tersebut sebagai berikut:

Tabel 6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Variabel Komitmen Organisasi (Z)								
P	SS	S	N	TS	STS	N	Total	Rata-Rata
Kom1	18	23	21	14	1	77	274	3,56
Kom2	18	24	19	15	1	77	274	3,56
Kom3	16	27	18	15	1	77	273	3,55
Rata-rata								3,55

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasi sebesar 3,55, hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan dalam kategori penilaian baik.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 6 (enam) indikator, dan tanggapan responden terhadap keenam indikator tersebut sebagai berikut:

Tabel 7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (X ₁)								
P	SS	S	N	TS	STS	N	Total	Rata-Rata
Ki1	18	27	23	9	0	77	285	3,70
Ki2	17	29	20	11	0	77	283	3,68
Ki3	16	34	17	10	0	77	287	3,73

Ki4	14	34	17	12	0	77	281	3,65
Ki5	9	39	18	11	0	77	277	3,60
Ki6	13	31	15	18	0	77	270	3,51
Rata-rata							280,5	3,64

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

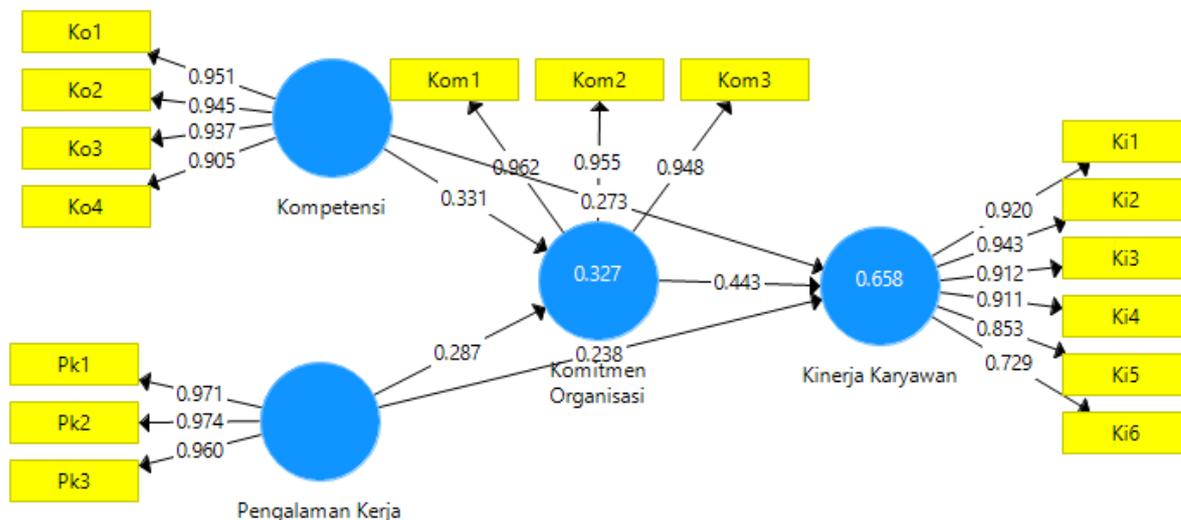
Dari hasil analisis didapat nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan sebesar 3,64, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada garis continuum 3.41 – 4.20, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional dalam kategori baik.

Analisis Kualitas Data

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan pengujian kualitas data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* (kualitas data) yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

a. Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Menurut Hair et al (2013) Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* harus lebih besar dari 0.70. *Output* pengukuran model (*measurement model*) dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 : Output pengukuran model

Berdasarkan gambar diatas output pengukuran model terlihat bahwa tidak terdapat hasil *outer loading* yang nilainya di bawah 0.70, sehingga model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Analisis Discriminant Validity

Discriminant Validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. *Discriminant Validity* terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi

(Jogiyanto, 2015). Cara untuk menguji validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.60, dan nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel memiliki nilai loading paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Nilai loading tersebut dapat dilihat pada tabel *cross loading* pada menu *discriminant validity*. *Output cross loading* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8

Discriminant Validity

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Pengalaman Kerja
Ki1	0.920	0.571	0.580	0.503
Ki2	0.943	0.604	0.609	0.586
Ki3	0.912	0.568	0.538	0.581
Ki4	0.911	0.523	0.577	0.620
Ki5	0.853	0.486	0.704	0.694
Ki6	0.729	0.916	0.542	0.491
Ko1	0.655	0.463	0.951	0.655
Ko2	0.675	0.539	0.945	0.711
Ko3	0.610	0.429	0.937	0.641
Ko4	0.588	0.558	0.905	0.627
Kom1	0.682	0.962	0.513	0.480
Kom2	0.698	0.955	0.492	0.493
Kom3	0.663	0.948	0.525	0.520
Pk1	0.655	0.504	0.674	0.971
Pk2	0.657	0.532	0.673	0.974
Pk3	0.607	0.475	0.706	0.960

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel *Output cross loading* dalam pengujian model pengukuran di atas menunjukkan bahwa semua nilai *loading* dari masing-masing item terhadap konstruksya lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya, hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik dan tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

Cara lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Fornell-Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2018), dengan ketentuan akar AVE harus lebih besar dari pada nilai antara konstruk dengan konstruk lainnya. Perbandingan akar AVE dengan korelasi antar kongsruk laten dapat dilihat pada tabel *Fornel-Larker criterium* pada menu *discriminant validity*. *Output Fornel-Larker criterium* terlihat pada tabel berikut:

Tabel 9

Output Fornel-Larker Criterium

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Pengalaman Kerja
Kinerja Karyawan	0.881			
Komitmen Organisasi	0.713	0.955		
Kompetensi	0.677	0.534	0.935	
Pengalaman Kerja	0.661	0.521	0.706	0.968

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai akar AVE antar konstruk lebih besar jika dibandingkan dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik dan tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

c. Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel berikut akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 10

Composite Reliability dan Average Variance Extracted

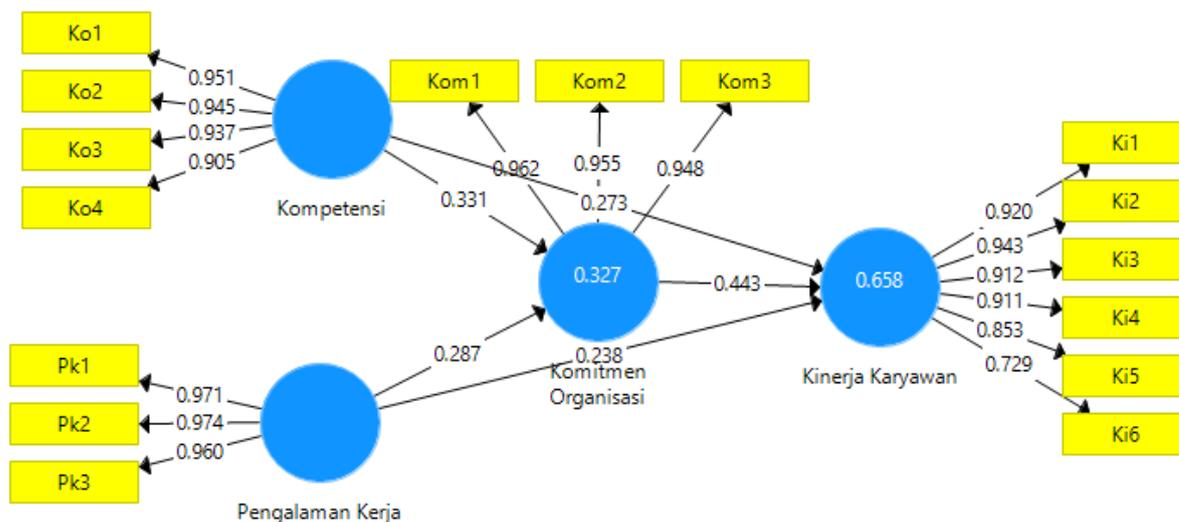
	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan	0.954	0.776
Komitmen Organisasi	0.969	0.913
Kompetensi	0.965	0.874
Pengalaman Kerja	0.978	0.937

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria yaitu *composite reliabilitiy* yaitu > 0,7 dan AVE > 0,5.

Hasil Pengujian Kelayakan Model (Inner Model)

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan model struktural untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Nilai *R-square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.



Gambar 3. Model Struktural

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten endogen. Tabel berikut merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 11

Nilai *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.658	0.644
Komitmen Organisasi	0.327	0.308

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0.658 dan untuk variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar 0.327. Hasil ini menunjukkan bahwa 65.8% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan 32.7% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan pengalaman kerja.

Uji kelayakan model juga dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (predictive relevance). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2) \dots$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.658)(1 - 0.327)$$

$$Q^2 = 0,770$$

Yang terakhir adalah dengan mencari nilai Goodness of Fit (GoF). Berbeda dengan CB-SEM, untuk nilai GoF pada PLS-SEM harus dicari secara manual.

$$GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$$

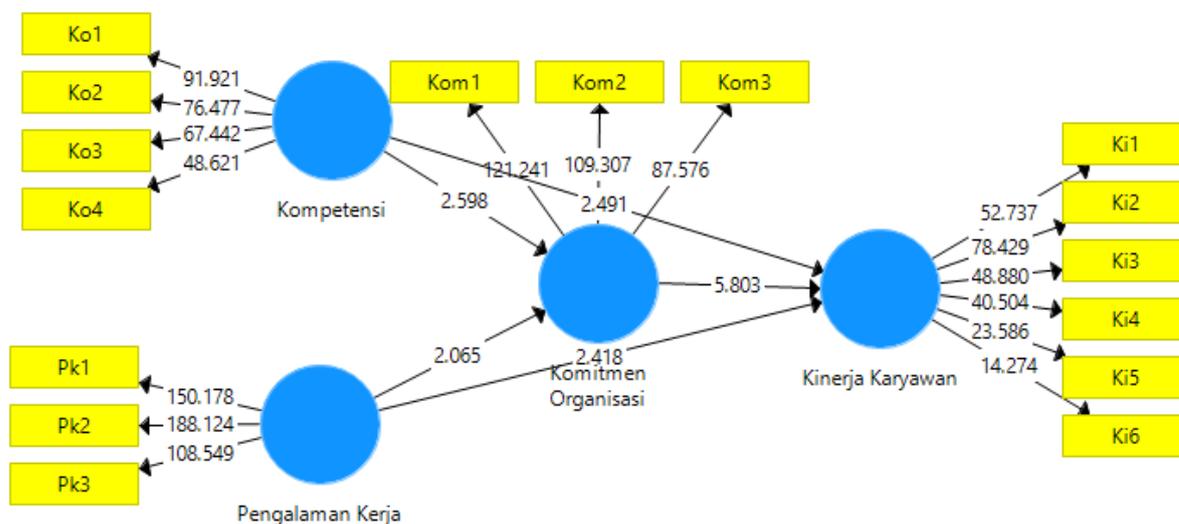
$$GoF = 0.690$$

Menurut Tenenhaus (2004), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,38. Dari pengujian R^2 , Q^2 dan GoF terlihat bahwa model yang dibentuk adalah robust. Sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan

bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :



Gambar 3 : Bootstrapping

Tabel 12
Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.443	0.443	0.076	5.803	0.000
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.273	0.268	0.110	2.491	0.013
Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0.331	0.331	0.128	2.598	0.010
Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan	0.238	0.242	0.098	2.418	0.016
Pengalaman Kerja -> Komitmen Organisasi	0.287	0.288	0.139	2.065	0.039

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2022

Dari hasil estimation dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional memiliki koefisien jalur sebesar 0.273 dimana pengaruhnya adalah signifikan ($t_{hitung} (2.491) < t_{tabel} (1.96)$; dengan tingkat signifikasi $P 0.013 < 0.05$). Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional memiliki koefisien jalur sebesar 0.238 dimana pengaruhnya signifikan ($t_{hitung} (2.418) > t_{tabel} (1.96)$ dengan tingkat signifikasi $P 0.016 < 0.05$). Kompetensi terhadap komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.331 dimana pengaruhnya signifikan ($t_{hitung} (2.598) > t_{tabel} (1.96)$ dengan tingkat signifikasi $P 0.010 < 0.05$). Pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.287 dimana pengaruhnya signifikan ($t_{hitung} (2.065) > t_{tabel} (1.96)$ dengan tingkat signifikasi $P 0.039 < 0.05$). Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0.443 dimana pengaruhnya adalah signifikan ($t_{hitung} (5.803) > t_{tabel} (1.96)$; $P 0.000 < 0,05$).

Hasil pengujian Mediasi

Tabel 13

Pengujian *Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.147	0.146	0.059	2.501	0.028
Pengalaman Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.127	0.128	0.067	1.972	0.046

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2022

Dari tabel diatas bahwa hasil efek tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi P-values 0.028 < 0.05 ini berarti signifikan. Sedangkan hasil efek tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen organisasi P-values 0.046 > 0.05 ini berarti signifikan.

Tabel 14

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Kompetensi → Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja → Kinerja Karyawan
Pengaruh Langsung	= 0.273	= 0.238
Pengaruh Tidak Langsung	= 0.147	= 0.127
Pengaruh Total	= 0,420	= 0,365
VAF = Pengaruh Tidak Langsung / Pengaruh Total	= 0,350	= 0,348
Kesimpulan	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Hasil VAF pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi bernilai 0.350 atau 35% ini dikategorikan memediasi parsial. ❖ Hasil VAF pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi bernilai 0.348 atau 34.8% ini dikategorikan memediasi parsial. 	

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS,2022.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional memiliki koefisien jalur sebesar 0.273 dimana pengaruhnya adalah signifikan ($t_{hitung} (2.491) < t_{tabel} (1.96)$; dengan tingkat signifikansi $P (0.013 < 0.05)$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional. Sejalan dengan hasil penelitian Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015), Likdanawati (2018), Muslimat (2020), Hotimah (2020), Krisnawati dan Bagia (2021), Kurniawan dan Saputra (2021), Fahreza dkk. (2021), Titi Laras, Bambang Jatmiko, dan Edukasi Wawuru (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional memiliki koefisien jalur sebesar 0.238



dimana pengaruhnya signifikan ($t_{hitung} (2.418) > t_{tabel} (1.96)$ dengan tingkat signifikansi $P 0.016 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional. Sejalan dengan penelitian Yuliarman Mahmuddin (2018), Likdanawati (2018), Readi dkk. (2020), Suyanto dan Silvianita (2020), Kurniawan dan Saputra (2021), Amalia dan Siagian (2021), Fahreza dkk. (2021), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X₁) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Kompetensi terhadap komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.331 dimana pengaruhnya signifikan ($t_{hitung} (2.598) > t_{tabel} (1.96)$ dengan tingkat signifikansi $P 0.010 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara individu terhadap komitmen organisasi pada PT. Sankyu Indonesia Internasional. Hal ini sejalan penelitian Muji Rahayu et al 2020 dan Radliyah Hasan Jan dan Faradila Hasan 2020 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sankyu Indonesia Internasional memiliki koefisien jalur sebesar 0.287 dimana pengaruhnya signifikan ($t_{hitung} (2.065) > t_{tabel} (1.96)$ dengan tingkat signifikansi $P 0.039 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja secara individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Sankyu Indonesia Internasional. Hal ini sejalan penelitian A.A. Sg. Siskarini Jayanti, I Wayan Gede Supartha, dan Made Subudi (2016), Andri Cahyo Purnomo, Po. Abas Sunarya, dan Rise Wijoyo Jati (2018), Uswatun Chasanah, I Ketut Surabagiarta, dan Evita Purnaningrum (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0.443 dimana pengaruhnya adalah signifikan ($t_{hitung} (5.803) > t_{tabel} (1.96)$; $P 0.000 < 0,05$).. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sankyu Indonesia Internasional. Hal ini sejalan penelitian Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani 2015, Yuliarman Mahmuddin (2018), Hotimah (2020), Titi Laras, Bambang Jatmiko, dan Edukasi Wawuru (2021), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil efek tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi P -values $0.028 < 0.05$ ini berarti signifikan. Dari hasil perhitungan mediasi bahwa nilai VAF pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi bernilai 0.350 atau 35% ini dikategorikan memediasi parsial. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang membentuk komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik akan berdampak pada



pembentukan komitmen karyawan terhadap organisasi dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil efek tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi P-values $0.046 > 0.05$ ini berarti signifikan. Dari hasil perhitungan mediasi bahwa nilai VAF pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja bernilai 0.348 atau 34.8% ini dikategorikan memediasi parsial. Artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang membentuk komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja akan membentuk komitmen organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional.
2. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional.
3. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi PT. Sankyu Indonesia Internasional.
4. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi PT. Sankyu Indonesia Internasional.
5. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional.
6. Berdasarkan hasil efek tidak langsung pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dikategorikan memediasi parsial.
7. Berdasarkan hasil efek tidak langsung pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dikategorikan memediasi parsial.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi karyawan yang perlu kesesuaian dalam penempatan sesuai dengan minat dan keahlian, pembagian tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel pengalaman kerja yang sudah lama perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerjanya karena karyawan yang sudah lama bekerja mempunyai kemampuan lebih untuk dimanfaatkan perusahaan.
3. Variabel pengalaman kerja karyawan perlu mendapat perhatian pimpinan untuk meningkatkan kinerjanya, karena karyawan yang sudah lama bekerja mempunyai kemampuan dalam mengatasi berbagai persoalan dalam perusahaan.



4. Komitmen karyawan terhadap organisasi perlu dipupuk agar karyawan punya rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan akan lebih memaksimalkan segala kemampuan dalam meningkatkan kinerjanya
5. Variabel kinerja pegawai yang perlu ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab kinerja karyawan yang belum maksimal. Pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya dari masing-masing karyawan sehingga kinerja karyawan dapat dimaksimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana, Mahaputra dan Andriyani. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Allen dan Mayer. 2017. *The Esence Of Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Education Asia Pte. Ltd.
- Amalia, Suci dan Siagian, Mauli. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 4 No. 1, Januari 2021.
- Chasanah, Uswatun., Surabayaarta, I Ketut., & Purnaningrum, Evita 2021. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dipertakpjatim (Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur). *Journal of Sustainability Business Research* Vol 2 No 4 Desember 2021. ISSN: 2746 – 8607
- Fahreza, Muhammad Rifqi, Zackharia Rialmi, dan Ranila Suciati. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran. *Jurnal Ilmiah WIDYA* Volume 2, Nomor 1, 2021.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan. Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwiesel, V.G. (2014). *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). And Emerging Tool in business Research*, *European Business Review*, 26 (2), 106-121.
- Hotimah, Hani ,Nur. 2020. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Prosiding Manajemen* Volume 6, No. 1, Tahun 2020.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jan, Radliyah Hasan & Hasan, Faradila 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur. *Gorontalo Management Research*. Vol 3 No 1 April 2020 P-ISSN: 2614-5197 E-ISSN: 2614-5189
- Jayanti, A.A. Sg. Siskarini., Supartha, I Wayan Gede., & Subudi, Made 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.11 (2016): 3943-3970 ISSN : 2337-3067.
- Krisnawati, K. D. dan Bagia, I. W. 2021. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021.



- Kurniawan, Ignatius Soni dan Saputra, Yogi. 2021. Analisis Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY). UPAJIWA Vol. 5 No. 2 Oktober 2021.
- Laras, Titi., Jatmiko, Bambang., & Wawuru, Edukasi (2021). Kinerja Pegawai: Dampak Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi (Survey Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta). Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Volume 9 Nomor 2 tahun 2021
- Likdanawati 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. JURNAL VISIONER & STRATEGIS Volume 7, Nomor 1, Maret 2018, ISSN : 2338-2864 p. 17-22.
- Mahmuddin, Yuliarman 2018, Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Jurnal EKOBISTEK. Volume 7 Nomor 2 tahun 2018. ISSN:2301-5268 E-ISSN: 2527-9483.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muharram. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit PT Erlangga.
- Muslimat, Ade. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.4, Juli 2020.
- Nitisemito, Alex. 2015. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi V Cet. XIV. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnomo, Andri Cahyo., Sunarya, Po. Abas., & Jati, Rise Wijoyo 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. Vol.4 No.2 – Agustus 2018. Jurnal CICES, P-ISSN : 2356 -5209
- Rahayu, Muji et al 2020. Pengaruh Servant Leadership Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Universitas Swasta. Jurnal Visipena Volume 11 Nomor 2 Desember 2020. P-ISSN: 2086-1397 E-ISSN: 2502-6860.
- Readi, Robbi, Andi Nu Graha, dan Kristina Sedyastuti.2020. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) Volume: 6, Nomor: 2 Tahun 2020.
- Robbins, Stephen P dan Judge, T.A. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Shaputra, Angga Rahyu., & Hendriani, Susi 2015, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Vol VII No 1 Januari 2015. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2016. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Cetakan ke 6 Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Solaiman, Afif. 2019. Pengaruh Kompetensi, Empati dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah Periode 2018-2019. Jurnal Ekobis Dewantara Vol.2 No.2 Tahun 2019.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. Motivation and Work Behaviour. New York Academic Press.



P-ISSN:.....E-ISSN:.....

Volume 1 Nomor 1 Oktober 2022

SULTAN (Indonesian Of Leadership and Management Journal)

DOI:

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Jilid Ke-5. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno. 2015. Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS.

Suyanto, Cindy Trixi dan Silvianita, Anita.2020. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Konsultan Jasa Penilai Publik Anas Karim Rivai Jakarta.e-Proceeding of Management: Vol.7, No.2 Agustus 2020.

Umar, Husein, 2015. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yosuf. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.