

DOI: <https://doi.org/10.70285/a7xrs76>

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Pondok Sate Tegal

Dina Dewantitasyaningtyas¹, Tjeri Hadjirillah²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}
dinadewanti09@gmail.com¹

Received 24/03/2026 | Revised 18/04/2026 | Accepted 20/05/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kompetensi secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan pondok sate tegal ibu Erna kota tangerang selatan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pondok sate tegal ibu Erna yaitu sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, maka seluruh karyawan dijadikan sampel pada penelitian ini. Metode analisis dalam pengolahan data adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji f) dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai pengalaman kerja t hitung ($10,580 > 2,010$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai kompetensi t hitung = ($7,282 > 2,010$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Untuk uji simultan diperoleh F hitung = ($54,992 > 3,200$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.}0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. dengan determinasi sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar ($100-68,8\%$) = 31,2 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja; Kompetensi; Kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to determine whether there is a positive and significant influence between work experience and competence either partially or simultaneously on the performance of employees at Pondok Sate Tegal Ibu Erna in South Tangerang. This type of research is quantitative research. The population in this study is all employees of Pondok Sate Tegal Ibu Erna, which consists of 50 employees. The sampling technique used is saturated sampling, so all employees are used as samples in this study. The data processing analysis methods are validity and reliability tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing (t-test and f-test) using SPSS version 26 as a tool. The results of this study indicate that the t- count value for work experience is ($10.580 > 2.010$). This is also supported by the p-value $< \text{Sig.} 0.050$ or ($0.000 < 0.050$). Therefore, H1 is accepted, indicating that there is a significant effect of work experience on employee performance. The t- count value for competency is ($7.282 >$

2.010). This is also supported by the p -value $< \text{Sig. } 0.050$ or $(0.000 < 0.050)$. Therefore, H_2 is accepted, indicating that there is a significant effect of competency on employee performance. For the simultaneous test, the F count is obtained at $(54.992 > 3.200)$, which is also supported by the p -value $< \text{Sig. } 0.050$ or $(0.000 < 0.050)$. Therefore, H_3 is accepted, indicating that there is a significant simultaneous effect of work experience and competency on employee performance. with a determination of 70.1%, while the remaining $(100 - 68.8\%) = 31.2\%$ is influenced by other factors that were not studied

Keywords: *Work Experience; Competence; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di era global dalam menghadapi persaingan, organisasi dibutuhkan untuk bekerja lebih produktif dan sukses. Karena persaingan yang semakin kuat, perusahaan dituntut memiliki pilihan untuk membangun keseriusan untuk mengimbangi daya tahan perusahaan. Perusahaan adalah suatu perkumpulan yang mempersatukan orang-orang yang biasa disebut sebagai karyawan atau pekerja untuk menyelesaikan latihan-latihan kekeluargaan demi terciptanya kemajuan perusahaan. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan keuntungan dan insentif bagi perusahaan, seperti halnya meningkatkan kesejahteraan dari pemilik perusahaan maupun karyawannya.

Karyawan merupakan suatu aset utama dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya membutuhkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah ditentukan sebelumnya, dan juga siap untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk secara konsisten meningkatkan kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan harapan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas kinerja perusahaan.

Rumah Makan Pondok Sate Tegal Ibu Erna merupakan usaha yang bergerak di bidang kuliner, dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas, kreatif dan inovatif agar mampu menghadapi tantangan di dunia bisnis, hal ini karena tugas pelayanan yang diberikan oleh sangat kompleks. Tentunya setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu menghadapi munculnya pesaing-pesaing di bidang yang sama yang lebih efektif dan efisien dalam bekerja mencapai tujuan. Maka penelitian ini menjadikan Rumah Makan Pondok Sate Tegal Ibu Erna yang berlokasi di jalan Raya Pasar Jengkol, Kota Tangerang Selatan sebagai objek penelitian. Rumah Makan Pondok Sate Tegal Ibu Erna merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner. Sama halnya dengan perusahaan kuliner di tempat lain, perusahaan ini juga mempunyai masalah kinerja karyawan.

Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Seperti halnya yang dilakukan oleh rumah makan pondok Sate Tegal Ibu Erna pada usaha yang sudah berdiri selama 10 tahun di kota tangerang selatan. Terlihat usaha rumah makan pondok sate tegal ibu erna Memiliki masalah pada kinerja, dimana adanya karyawan yang kurang percaya diri, masih merasa keraguan saat akan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya serta minimnya pengetahuan.

Berdasarkan data penjualan Rumah Makan Pondok Sate Tegal Ibu Erna usaha selama lima tahun terakhir mengalami penurunan prosentase pencapaian pada tahun 2020 sebesar 1,16%, tahun 2021 sebesar 1,08%, tahun 2022 sebesar 1% dan tahun 2023 sebesar 0,8% dan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kinerja karyawan yang kurang optimal.

Rumah makan pondok sate tegal ibu erna mengalami penurunan sejak tahun 2021 dikarenakan adanya pandemi covid- 19 dimana diberlakukannya lockdown, sosial distancing dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), kemudian mengalami inflasi ekonomi di tahun 2023 sampai dengan sekarang yang menyebabkan permasalahan pada kinerja karyawan. Permasalahan kinerja karyawan ini merupakan suatu hal yang perlu dibenahi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kurang optimalnya para karyawan yang bekerja. dengan demikian rumah makan pondok sate tegal ibu erna harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan faktor- faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja salah satunya pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Masih terdapat permasalahan yang menyangkut pengalaman kerja karyawan. Pengukuran pengalaman kerja sendiri adalah sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efesiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja akan lebih membantu atau berdampak pada hal yang dikerjakannya. Sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat digunakan sebagai dasar karyawan melakukan pekerjaannya.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan Rumah Makan Pondok Sate Tegal Ibu Erna terkait pengalaman kerja seperti masa kerja karyawan yang belum terlalu lama berkisaran 1- 3 tahun dikarenakan adanya pergantian karyawan yang dimana dilakukan karena pengunduran diri ataupun diberhentikan. Sehingga akan adanya karyawan baru yang dimana hal tersebut menjadikan karyawan mempunyai pengalaman yang belum optimal dalm tingkat pengetahuan dan keterampilan pekerjaan yang dimiliki karyawan, semua hal tersebut menyebabkan kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam suatu bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja. Semakin lama masa bekerja semakin berkualitas 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. dilihat jumlah karyawan dari masa kerjanya pada karyawan Rumah makan pondok sate tegal ibu erna kota tangerang selatan, sebanyak 25 karyawan dimana bekerja kurang dari 1 tahun, 15 karyawan dimana memiliki masa kerja 1- 5 tahun, 10 karyawan dimana memiliki masa kerja 6-10 tahun.

Berdasarkan data yang diperoleh, dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Dan semakin lama memiliki masa kerja semakin sedikit jumlah karyawannya. Akan tetapi berdasarkan hasil pengamatan penelitian terhadap beberapa fenomena mengenai pengalaman kerja yang terjadi, sebagian karyawan yang bekerja di rumah makan pondok sate tegal ibu erna masih memiliki keterbatasan atau kurangnya pengetahuan dalam mengerjakan tugas kerjanya walaupun sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Selain permasalahan pengalaman kerja yang ada, salah satu faktor yang belum optimalnya kinerja karyawan adalah kompetensi. Apabila karyawan bisa memahami dan mengerti tentang apa yang mereka kerjakan dan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki proses kerja pun menjadi baik dan juga adanya keadilan oleh atasan yang diberikan ke pada karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi juga merupakan faktor penting dimana dalam hal ini kompetensi berperan sebagai penunjang output dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang cukup menguasai di bidangnya otomatis kinerja yang dihasilkan karyawan

tersebut semakin maksimal. Terlebih pada masa semakin berkembangnya teknologi, karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan keterampilan dan memiliki pengetahuan yang cukup dimana hal tersebut sebagai bekal seseorang yang mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga hal ini lah yang disebut dengan kompetensi. kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya kompetensi, maka pekerjaan yang kita lakukan akan dapat berjalan dengan baik. Apabila terdapat suatu masalah, pastinya orang tersebut akan lebih mampu dan paham bagaimana cara mengatasinya dengan berfikir logis sesuai kompetensi yang dimiliki. Kompetensi karyawan dapat terlihat melalui pengetahuan. Sedangkan pengetahuan diperoleh seseorang karyawan melalui pendidikan formal.

Karyawan dengan lulusan SD, SMP cukup tinggi dibandingkan dengan lulusan SMA, SMK dan S1 dengan jumlah total karyawan pada tahun 2020 sebanyak 55 karyawan dengan lulusan SD sebanyak 14 Orang, SMP 11 Orang, SMA 13 Orang, SMK 12 Orang dan S1 sebanyak 5 Orang. Pada tahun 2021 sebanyak 53 karyawan dengan lulusan SD sebanyak 14 Orang, SMP 11 Orang, SMA 14 Orang, SMK 9 Orang dan S1 sebanyak 5 Orang. Pada tahun 2022 sebanyak 50 karyawan dengan lulusan SD sebanyak 12 Orang, SMP 14 Orang, SMA 10 Orang, SMK 9 Orang dan S1 sebanyak 5 Orang. dan pada tahun 2023 karyawannya sebanyak 50 karyawan dengan lulusan SD 12 Orang, SMP 10 orang, SMA 15 Orang, SMK 8 Orang dan Sarjana 5 Orang.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang harus mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan perusahaan. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan, yang merupakan dorongan yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja.

Seperti hal nya yang dilakukan oleh rumah makan pondok Sate Tegal Ibu Erna pada usaha yang sudah berdiri selama 10 tahun di kota tangerang selatan. Terlihat usaha rumah makan pondok sate tegal ibu erna Memiliki masalah pada kinerja, dimana adanya karyawan yang kurang percaya diri, masih merasa keraguan saat akan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya serta minimnya pengetahuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada usaha rumah makan Pondok Sate Tegal Ibu Erna di Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dan melihat situasi dan kondisi pada saat ini yang mana menjadi faktor atau pemicu permasalahan dalam suatu usaha yaitu bagaimana pengalaman kerja dan kompetensi itu penting dan memberi dampak terhadap kinerja setiap karyawan, maka penulis tertarik dan memutuskan untuk meneliti dengan judul penelitian “ Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pondok Sate Tegal Ibu Erna Kota Tangerang Selatan “

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2018), dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian berada di Rumah Makan Pondok Sate Tegal Ibu Erna yang beralamat di Jalan Pasar Jengkol, Kelurahan Babakan, Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan, dengan populasi penelitian berjumlah 50 orang karyawan, seluruhnya dijadikan sampel menggunakan

teknik sampling jenuh (census). Pengumpulan data dilakukan secara bertahap mulai Agustus 2024 hingga seluruh kebutuhan data terpenuhi, melalui instrumen kuesioner berskala Likert lima poin dan metode dokumentasi, mencakup data primer (jawaban responden) dan data sekunder (profil perusahaan, visi misi). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan serangkaian uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian. Analisis kuantitatif meliputi regresi linier sederhana dan berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan, koefisien determinasi untuk melihat kontribusi pengaruh, serta pengujian hipotesis baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 5%. Seluruh rangkaian metode ini dirancang untuk memperoleh hasil yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, sehingga dapat memberikan jawaban empiris terhadap rumusan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki berjumlah 38 orang (76%), sedangkan perempuan berjumlah 12 orang (24%). Dari segi usia, responden didominasi kelompok umur 20–30 tahun sebanyak 40 orang (80%), sedangkan usia 15–20 tahun berjumlah 10 orang (20%). Dari segi pendidikan terakhir, responden terbanyak berpendidikan SMP sebanyak 18 orang (36%), diikuti SMK sebanyak 11 orang (22%), SD sebanyak 8 orang (16%), S1 sebanyak 8 orang (16%), dan SMA sebanyak 5 orang (10%). Sementara itu, dari segi masa kerja, responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 1 tahun masing-masing berjumlah 16 orang (32%), masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 14 orang (28%), dan yang bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 4 orang (8%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki, berusia produktif (20–30 tahun), berpendidikan menengah, serta memiliki variasi pengalaman kerja yang cukup beragam sehingga dapat memberikan pandangan yang representatif terhadap variabel penelitian.

Analisis Deskriptif Penilaian atau Jawaban Responden

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap ketiga variabel penelitian, dapat dijelaskan bahwa Pengalaman Kerja (X1) memperoleh rata-rata skor 4,26 yang berada pada rentang 4,20–5,00 dengan kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya membantu mereka memahami prosedur kerja, melaksanakan tugas dengan baik, mengoperasikan peralatan kerja, dan menanggapi permintaan secara cepat dan tepat. Selanjutnya, Kompetensi (X2) mendapatkan rata-rata skor 4,30 yang juga termasuk kategori sangat setuju. Temuan ini menggambarkan bahwa responden memiliki pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat kerja yang memadai untuk memecahkan masalah, menyelesaikan tugas, menangani keluhan pelanggan, serta beradaptasi dengan rekan kerja. Kompetensi yang baik ini turut didukung oleh kesediaan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan. Sementara itu, Kinerja Karyawan (Y) memperoleh rata-rata skor 4,25, masih dalam kategori sangat setuju. Artinya, responden menilai diri mereka memiliki kinerja yang tinggi, tercermin dari usaha memberikan pelayanan terbaik, mengikuti prosedur kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, disiplin hadir, serta bertanggung jawab dalam mentaati peraturan. Meskipun demikian, terdapat beberapa indikator dengan skor lebih rendah seperti kesediaan melakukan tugas tambahan (mean 3,98) dan ketepatan memahami petunjuk kerja (mean 4,16) yang menunjukkan masih ada ruang untuk perbaikan.

Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan bahwa responden menilai sangat positif terhadap pengalaman kerja, kompetensi, dan kinerja mereka, yang menjadi indikasi kuat adanya potensi hubungan positif antara variabel bebas (X1, X2) dengan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini.

Uji Validitas Instrumen.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26, seluruh item pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2787).

Untuk variabel Pengalaman Kerja (X1), seluruh 8 butir pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,547 hingga 0,845, yang menunjukkan keterkaitan tinggi antara setiap item dengan total skor variabelnya. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen dapat mengukur secara konsisten aspek-aspek pengalaman kerja, mulai dari pemahaman prosedur kerja, kemampuan menanggapi permintaan, hingga penguasaan peralatan kerja.

Pada variabel Kompetensi (X2), 10 butir pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,665 hingga 0,924, menunjukkan bahwa indikator pengetahuan, keterampilan, pemahaman, sikap, dan minat kerja memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap total skor kompetensi.

Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh 10 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung antara 0,395 hingga 0,751, yang berarti setiap item pertanyaan secara signifikan mampu menggambarkan dimensi kinerja, seperti kualitas pelayanan, kepatuhan prosedur, ketepatan waktu, disiplin kehadiran, hingga tanggung jawab kerja. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner layak digunakan pada tahap analisis berikutnya karena telah memenuhi kriteria validitas, sehingga instrumen diyakini mampu mengukur variabel penelitian secara akurat.

Uji Reliabilitas Instrumen.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Alpha	cronbatch	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0.875		0.600	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.954		0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.84		0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov- Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0.0000000
	Std. Deviation 2.47145964
Most Extreme Differences	Absolute 0.146
	Positive 0.093
	Negative -0.146
Test Statistic	0.146
Asymp. Sig. (2-tailed)	.010 ^c

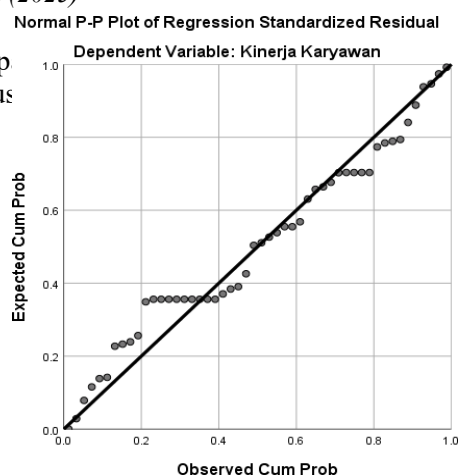
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian p demikian maka asumsi distribus



nifikansi $0,10 > 0,05$. Dengan ul.

Gambar 1. Grafik Probability Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a						
	Unstanda rdized Coefficie Nts	Stand ardize d Coeffi cients	Colline arity Statistic s				
1	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Toleran ce	VIF
(Constant)	10.047	3.197		3.142	0.003		

Pengalaman Kerja	0.910	0.173	0.793	5.252	0.000	0.279	3.578
Kompetensi	0.045	0.131	0.051	0.340	0.735	0.279	3.578

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pengalaman kerja sebesar 0,279 dan kompetensi sebesar 0,279 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pengalaman kerja sebesar 3,579 dan variabel kompetensi sebesar 3,578 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

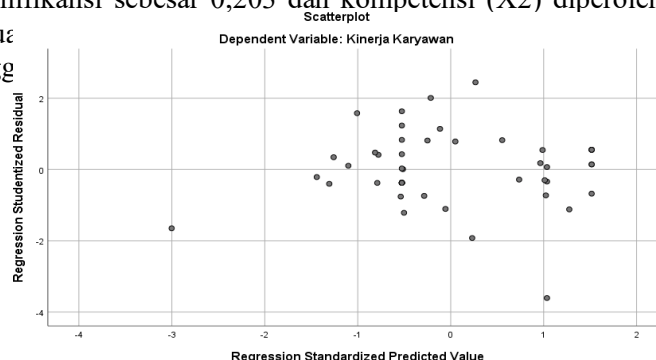
Tabel 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	1.411	2.121		0.665	0.509
	Pengalaman Kerja	-0.148	0.115	-0.349	-1.292	0.203
	Kompetensi	0.127	0.087	0.393	1.458	0.151

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel pengalaman kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,203 dan kompetensi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,151 dimana kedua ini tidak ada gangguan penelitian.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Kuantitatif

Tabel 5.

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.258	3.107		3.301	0.002
	Pengalaman Kerja	0.960	0.091	0.837	10.580	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,258 + 0,960X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 10,258 diartikan bahwa jika variabel pengalaman kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,258 point. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,960 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompetensi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengalaman kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,960 point.

Tabel 6.

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.932	3.733		4.268	0.000
	Kompetensi	0.628	0.086	0.724	7.282	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,932 + 0,628X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 15,932 diartikan bahwa jika variabel kompetensi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,932 point.

b. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,628 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengalaman kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,628 point.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.047	3.197		3.142	0.003
	Pengalaman Kerja	0.910	0.173	0.793	5.252	0.000
	Kompetensi	0.045	0.131	0.051	0.340	0.735

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,047 + 0,910X_1 + 0,045X_2$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta 10,047 berarti kinerja karyawan akan berada pada angka tersebut jika pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) tidak diperhitungkan. Setiap peningkatan 1 unit pengalaman kerja, dengan kompetensi tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,910 poin, sedangkan setiap peningkatan 1 unit kompetensi, dengan pengalaman kerja tetap, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,045 poin.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Kolerasi Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Pengalaman kerja	Kinerja Karyawan
Pengalaman kerja	Pearson Correlation	1	.837**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50

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

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1) memiliki korelasi positif yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0,837 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,01$). Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Kolerasi Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki hubungan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai Pearson Correlation sebesar 0,724, tingkat hubungan keduanya tergolong kuat, yang berarti semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik pula kinerjanya.

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Kolerasi Variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.837	0.701	0.688	2.523	0.701	54.992	2	47	0.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,837 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000 artinya variabel pengalaman kerja dan kompetensi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837a	0.700	0.694	2.500

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,700 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 70% sedangkan sisanya sebesar (100-70%) = 30% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12.**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.724a	0.525	0.515	3.146

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,525 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,5\%) = 47,5\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 13.**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.837a	0.701	0.688	2.523

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,688 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-68,8\%) = 31,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 14.**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.047	3.197		3.142	0.003
	Pengalaman Kerja	0.910	0.173	0.793	5.252	0.000
	Kompetensi	0.045	0.131	0.051	0.340	0.735

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,580 > 2,010)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig.} 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan

demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 15.**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	15.932		4.268	0.000
Kompetensi	0.628	0.724	7.282	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,282 > 2,010). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

Tabel 16.**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA					
Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression		700.382	350.191	54.992	.000b
Residual		299.298	6.368		
Total		999.680			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (54,992 > 3,200), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN**Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 10,258 + 0,960X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,837 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,700 atau sebesar 70 % sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain. dan Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,580 > 2,010). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian diatas sejalan dengan penelitian widia astuti

dan oki iqbal khairi hasil dalam penelitian ini dikatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Saran Perusahaan respon dengan rata-rata terendah yaitu 3,54 dengan kategori baik. Perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menguasai peralatan, hasil jawaban terendah dengan rata-rata 4,05 atau dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peneliti menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin baik kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,932 + 0,628X_2$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,724 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,525 atau sebesar 52,5 % sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain. dan Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,282 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian diatas sejalan dengan penelitian istikomah, Leny hartiati dan Irfan dzulkifiqar hasil dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi karyawan ditemukan memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan UMKM dikota Bandung. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peneliti menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap kerja cenderung lebih menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kompetensi juga memadai memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara efektif, mengambil keputusan yang tepat serta berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Peneliti menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup dan kompetensi yang baik cenderung memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,047 + 0,910X_1 + 0,045X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,837 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,992 > 2,800)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian diatas sejalan dengan penelitian Widyastuti, Nindria Untarini dan Yessy Artanti hasil dalam penelitian ini dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kompetensi karyawan, juga mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di UKM Bangkalan. Kompetensi mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pondok Sate Tegal Ibu Erna. Secara parsial, pengalaman kerja (X1) memiliki hubungan sangat kuat dengan kinerja ($r = 0,837$) dengan kontribusi 70% dan kompetensi (X2) memiliki hubungan kuat ($r = 0,724$) dengan kontribusi

52,5%, keduanya memenuhi kriteria uji t sehingga H_0 ditolak. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 68,8% terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan uji F yang signifikan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel dan sampel, sehingga disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain dan metode seperti wawancara. Saran praktis meliputi peningkatan seleksi karyawan berdasarkan pengalaman kerja, evaluasi kesesuaian minat dan kompetensi, serta pemberian apresiasi dan pelatihan untuk meningkatkan kesediaan karyawan dalam menjalankan tugas tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aisyah, R., Pratama, D., & Sari, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(1), 45-56.
2. Akbar, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*.
3. Jakarta: Prenadamedia Group.
4. Algifari. (2019). *Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
5. Andi Supangat. (2015). *Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
6. Ansar, I. (2021). Kompetensi dan Pengembangan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 77-89.
7. Anwar Prabu Mangkunegara. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
8. Ardiana, I. (2018). *Kompetensi dan Kinerja Pegawai*. Surabaya: Unesa Press.
9. Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi ke-15)*. Jakarta: Rineka Cipta.
10. Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management*, 17(2), 193-202.
11. Atmaja, I. K., & Ratnawati, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 26-34.
12. Audenaert, M., Vanderstraeten, A., & Buyens, D. (2019). The Role of Leadership in Employee Performance. *Human Resource Management Review*, 29(2), 100-112.
13. Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
14. Cahyawening, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
15. Rahmawati, E. (2016). Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(2), 88-97.
16. Reni Indriani, S., et al. (2024). Kompetensi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(1), 77-89.
17. Riyani, S. (2021). *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
18. Safiih, A. R., & Waliyudin, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kerta Mulya Sejahtera Di Rumpin Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1384-1394.
19. Saragi Sitio, V. S. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 45-54.
20. Sari, D. D. M. (2023). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Negeri Jakarta.
21. Sasongko, A. (2018). Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 101-112.
22. Sekaran, U. (2017). *Research Methods for Business (6th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
23. Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
24. Singgih Santoso. (2015). *Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
25. Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 77-88.

22. Stonner, J. (2019). *Management*. Jakarta: Erlangga. Sudjana, N. (2011). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
23. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
24. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
25. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
26. Suharsimi Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
27. Suriasumantri, J. S. (2017). *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
28. Yusuf, M. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.