

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis pada industri garmen di Indonesia semakin ketat, terlihat dari banyaknya perusahaan garmen bermunculan yang menghasilkan berbagai produk andalan mereka. Hal tersebut memberikan dampak terhadap persaingan yang semakin tinggi sehingga menuntut industri garmen untuk bisa menghasilkan produk berkualitas. Agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan bisnis, maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Menurut Sedarmayanti (2016) menyatakan sumber daya manusia mendapat peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif di dalam era globalisasi.

Menurut Hasibuan (2017:10) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dan menurut Sudaryo, dkk (2018:2) menyatakan bahwa sumber daya mempunyai peran besar dalam kesuksesan perusahaan secara keseluruhan yang bertujuan untuk memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, dengan memiliki sumber daya manusia yang baik maka dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap

perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di UD. Buana Arta Jaya dimana tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang baik terlihat dari ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya selalu ada. Hal tersebut mengakibatkan ketidakefisienan dan keefektifan yang dapat mempengaruhi waktu kerja dan hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan. Belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, dan kurangnya keterampilan karyawan dimana masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja misalnya seperti pada saat packing barang. Kinerja karyawan pada UD. Buana Arta Jaya mengalami penurunan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Rekapitulasi Target Produksi Dan Target Realisasi Produksi Pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung Tahun 2017-2021

Tahun	Target (pcs)	Realisasi (pcs)
2017	99000	98280
2018	99000	95172
2019	99000	94268
2020	99000	88914
2021	99000	81774

Sumber : UD. Buana Arta Jaya (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan realisasi pencapaian produksi pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung. Pada tahun 2017 sebesar 98280 pcs, pada tahun 2018 sebesar 95172, pada tahun 2019 sebesar 94268, pada tahun 2020 sebesar 88914, dan pada tahun 2021 sebesar 81774 dari target yang ditetapkan. Tidak tercapainya realisasi target produksi tersebut dapat disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menurut Wibowo (2017:7) menyatakan kinerja merupakan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kompetensi. Kompetensi merupakan sebuah gambaran tentang apa yang harus dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku dengan baik agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Basalamah dan Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja yang efektif atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriati (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditunjang oleh hasil penelitian dari Cindrawasih (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Hartati (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Agustin (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lainnya mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Pada hakikatnya kompensasi merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan perlu menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap karyawannya sehingga karyawan tersebut semangat dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hasibuan (2019:198) bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya, dan menurut Enny (2019:37) menyatakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan. Kompensasi juga penting bagi perusahaan sebagai cerminan bahwa perusahaan tersebut mempertahankan sumber daya manusianya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di UD. Buana Arta Jaya Di Badung adapun permasalahan mengenai kompensasi yaitu kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, namun di rasa

belum memenuhi kesejahteraan karyawan dimana perusahaan tidak memberikan uang pensiun kepada karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindrawasih (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Ditunjang oleh hasil penelitian dari Hartono (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Asriani, dkk (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Arhama (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain kompetensi dan kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, dengan itu perusahaan yang memiliki karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Pua dan Woran (2017) menyatakan pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama orang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan yang telah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut, dan menurut Situmeang (2017) menyatakan pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang didapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung permasalahan pada pengalaman kerja yaitu dimana kurangnya pengalaman kerja terutama pada karyawan baru yang

masih kurang terampil dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan, sehingga dalam melakukan tugas dan tanggung jawab belum maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, dkk (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian dari Dewi (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Fauziah (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Dasururi, dkk (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung?
3. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Buana Arta Jaya Di Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep praktek pekerjaan terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kompetensi, kompensasi dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan UD. Buana Arta Jaya Di Badung.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kompetensi, kompensasi dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan UD. Buana Arta Jaya Di Badung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan seperangkat definisi, konsep serta proposisi yang telah disusun serta sistematis tentang variabel-variabel dalam penelitian. Landasan teori akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan

2.1.1 Teori *Resource Based View* (RBV)

Teori *resource based view* menurut Barney (1991) merupakan teori yang mendeskripsikan sebuah perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing dengan mengandalkan sumber daya sehingga mampu mengarahkan perusahaan untuk dapat berkelanjutan terus menerus. Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Asumsi dari teori RBV ini yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

Alasan penelitian ini menggunakan teori RBV untuk menjelaskan pengelolaan sumber daya strategis sebagai kekuatan untuk merancang posisi bersaing, agar perusahaan mampu menghasilkan keunggulan bersaing dan menciptakan kinerja usaha yang optimal.

Keunggulan bersaing perusahaan kaitannya dengan teori RBV yaitu sumber daya internal perusahaan lebih penting dibandingkan faktor eksternal dalam mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya internal yang dikelompokkan menjadi 3 kategori:

1. Sumber daya fisik, meliputi semua pabrik, peralatan, lokasi, teknologi, dan bahan baku.
2. Sumber daya manusia, meliputi seluruh karyawan, pelatihan, pengalaman, kepandaian, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
3. Sumber daya organisasi, meliputi struktur perusahaan, proses perencanaan, sistem informasi, hak paten, hak dagang, hak cipta, database dan sebagainya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019).

Menurut Kusjono dan Ratnasari (2019) menyatakan kinerja merupakan hal yang penting dalam mencapai kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja yang dimiliki karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Menurut Muis, dkk (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut Kasmir (2016:226) menyatakan kinerja merupakan hasil dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kinerjanya dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi seseorang yang mencapai standar yang ditetapkan perusahaan berarti kinerjanya baik, sebaliknya bagi yang tidak mencapai standar berarti kinerjanya kurang atau tidak baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

a. Indikator Kinerja

Menurut Fadillah, dkk (2017) indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas

Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output atau dapat menyelesaikan pada waktu yang ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.1.3 Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang mentransfer dan mengaplikasikan (Saputra dan Mulia, 2021).

Sule dan Priansa (2018:29) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sekumpulan keterampilan, kemampuan, pengalaman, keefisienan, keefektifan dan kesuksesan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, dan menurut Edison, dkk (2016:142) menyatakan kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada

hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang atas keterampilan, pengalaman, dan keunggulan yang menyangkut pengetahuan yang menentukan kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

a. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Edision (2016:143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini :

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerja, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2019:198).

Menurut Ariandi (2018) menyatakan kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja, dan menurut Marwansyah (2016:269) menyatakan kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau penghargaan secara langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan pekerjaan/jasa yang telah diberikan pada tempat ia bekerja.

a. Indikator Kompensasi

Beberapa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Ginting (2019) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya

berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, dan mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan, dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.5 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama pegawai tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya, Likdanawati (2018).

Menurut Octavianus dan Adolfina (2018) menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan 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, dan menurut Pua dan Woran (2017) menyatakan pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama orang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan yang telah dilakukannya, dan

berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang diperoleh dan sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

a. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sartika (2015) ada beberapa indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga 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 karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian Suriati (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa” menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden. Sedangkan persamaannya sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian Cindrawasih (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Skv Sejahtera Surabaya” menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian Dasururi, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Putra Mandiri Motor” menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil penelitian Agustin (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Konveksi Kalary Sukoharjo)” menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian Arhama (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (Studi Kasus pada BMT Pahlawan Tulungagung)” menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian Fauziah (2018) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.

Kalindoland” menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian Hartono (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Duri Perkasa” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian Dewi (2018) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Rekan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jaya Vana Indonesia)” menunjukkan bahwa pengalaman kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

9. Hasil penelitian Asriani, dkk (2020) dengan judul *“The Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance”* menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.
10. Hasil penelitian Khairani, dkk (2020) dengan judul *“The Influence Of Leadership and Competency for Employee Performance in Medan Tourism”* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.
11. Hasil penelitian Hartati (2020) dengan judul *“Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee”* menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah

sama-sama membahas kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

12. Hasil penelitian Ratnawati, dkk (2020) dengan judul *“The Effect of Work Motivation and Wotk Experience on Employee Performance”* menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
13. Hasil penelitian Rinny, dkk (2020) dengan judul *“The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University”* menunjukkan bahwa kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan promosi jabatan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap kinerja karyawan.
14. Hasil penelitian Syahril, dkk (2022) dengan judul *“The Effect of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment and Work Experience on Employee Performance in Public Works and Space*

Planning in Karimun Regency” menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, komitmen, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

15. Hasil penelitian Marhayani dan Ibrahim (2019) dengan judul “*Effect of Competence and Employee Commitment to Employee Performance: Job Satisfaction as a Mediator (Study on Watering Office of Aceh Province)*” menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja . Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi, jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.