
**PENGARUH PRESTASI KERJA, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER TANI AGUNG
LANGGA PAYUNG KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN**

Evan Tri Yuda Purba¹

Email

Aziddin Harahap²

aziddinulb@gmail.com

Abd. Halim³

abdulhalimpsr89@gmail.com

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia

Article

ABSTRAK

Information

Received

Accepted

Published

Keywords:

Prestasi Kerja,
Kompetensi,
Pengalaman Kerja,
Kinerja Karyawan.

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Prestasi Kerja, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebanyak 53 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Prestasi Kerja, Kompetensi, Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Koefisien determinasi sebesar 0,824 artinya Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengalaman Kerja (X3) sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2016). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai perusahaannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Ivancevich dan Konopaske (2013), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Rudiansyah (2014) Prestasi Kerja adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentudan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Menurut Aprilyanti (2017) yang dikutip menyatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi. Semakin lamaseseorang bekerja di suatu pekerjaan maka keterampilan dan kemampuankaryawan tersebut dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat. Menurut Sondang (2012) Prestasi Kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan yang dapat diukur dengan kategori sebagai berikut : 1. Usia kerja atau periode selama bekerja. 2. Kompetensi 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Koesomowidjojo, (2017) Kompetensi merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020) Kompetensi merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu Kompetensi. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan

tersebut menjadi suatu Kompetensi. Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator Kompetensi diantaranya: 1. Kondisi Pekerjaan, 2. Penggunaan Waktu Kerja, 3. Target yang Harus Dicapai.

Pengalaman Kerja memiliki berbagai definisi sebagaimana menurut beberapa ahli Menurut Ginting (2016), Pengalaman Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Pengalaman Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Menurut Sinamo, (2011), Indikator Pengalaman Kerja terdiri dari: a) Amanah : aku bekerja benar penuh tanggung jawab, b) Panggilan : aku bekerja tuntas penuh integritas, c) Aktualisasi : aku bekerja keras penuh semangat, d) Ibadah : aku bekerja serius penuh kecintaan, e) Seni : aku bekerja cerdas penuh kreativitas.

Fenomena Prestasi Kerja adalah masih ada beberapa pegawai yang belum dapat penghargaan terhadap pengabdian yang cukup lama di PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Fenomena Kompetensi ialah ada beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas atau Kompetensinya. Fenomena Pengalaman Kerja yaitu masih ada pegawai yang kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 53 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear beranda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ dengan keterangan sebagai berikut : Y = Kinerja Karyawan; a = konstanta; b_1, b_2, b_3 = koefisien dari masing-masing variabel, X_1 = Prestasi Kerja, X_2 = Kompetensi, X_3 = Pengalaman Kerja, 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk

mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 42 sampel yang dilaksanakan pada responden. Ghozali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Prestasi Kerja (X ₁)	Usia kerja	0,611	0,5	Valid
	Kompetensi	0,615	0,5	Valid
	Penguasaan	0,711	0,5	Valid
Kompetensi (X ₂)	Kondisi Pekerjaan	0,619	0,5	Valid
	Penggunaan Waktu Kerja	0,721	0,5	Valid
	Target yang Harus Dicapai	0,732	0,5	Valid
Pengalaman Kerja (X ₃)	Penilaian Kerja	0,624	0,5	Valid
	Pandangan Kerja	0,736	0,5	Valid
	Aktivitas	0,632	0,5	Valid
	Ketekunan	0,814	0,5	Valid
	Ibadah	0,743	0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pekerjaan	0,834	0,5	Valid
	Upah	0,846	0,5	Valid
	Promosi	0,854	0,5	Valid
	Pengawas	0,867	0,5	Valid
	Rekan Kerja	0,878	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Sugiyono (2015) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Prestasi Kerja	0,880	Reliabel
Kompetensi	0,879	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,898	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

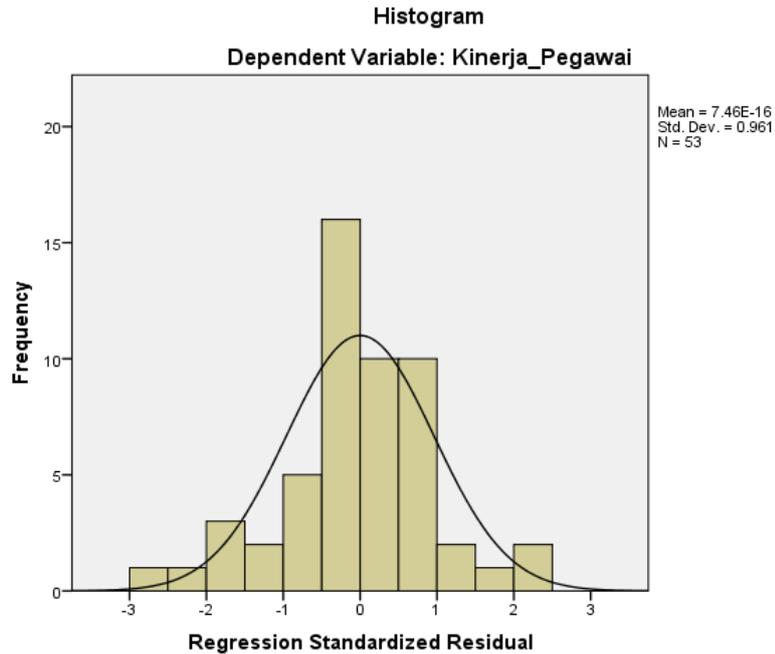
			Absolut
N			42
Normal Parameters ^{a,b}			
	Mean		1.1325
	Std. Deviation		1.04661
Most Extreme Differences	Absolute		.205
	Positive		.205
	Negative		-.151
Test Statistic			.205
Asymp. Sig. (2-tailed)			.125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,125 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram
Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

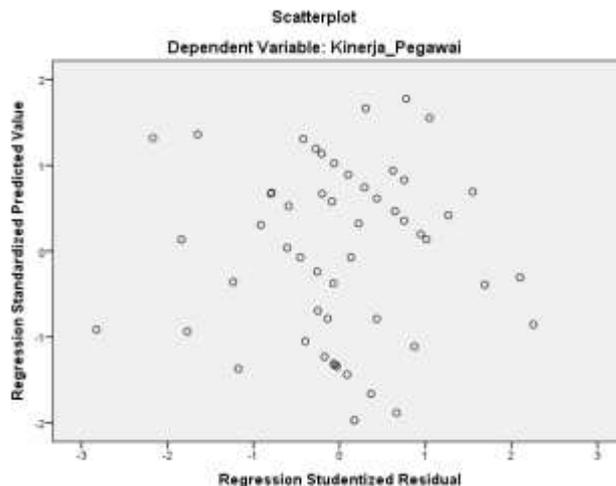
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.919	2.829		.678	.502		
	Prestasi Kerja	.308	.172	.204	2.144	.035	.876	1.142
	Kompetensi	.351	.234	.178	2.497	.013	.614	1.628
	Pengalaman Kerja	.589	.123	.567	4.795	.000	.620	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.919	2.829		.678	.502
	Prestasi Kerja	.308	.172	.204	2.144	.035
	Kompetensi	.351	.234	.178	2.497	.013
	Pengalaman Kerja	.589	.123	.567	4.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1.919 + 0,308X_1 + 0,351X_2 + 0,589X_3$ Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Prestasi Kerja (B_1) sebesar 0,308. Nilai Kompetensi (B_2) sebesar 0,351. Nilai Pengalaman Kerja (B_3) sebesar 0,589. dan nilai konstanta (a) sebesar 1.919. Uraian persamaan regresi linear

berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Prestasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 53 - 5 - 1 = 47$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1.688. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.919	2.829		.678	.502
	Prestasi Kerja	.308	.172	.204	2.144	.035
	Kompetensi	.351	.234	.178	2.497	.013
	Pengalaman Kerja	.589	.123	.567	4.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.144 > t_{tabel} 1688$ ini berarti variabel Prestasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,035 < 0,05$ yang berarti variabel Prestasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.497 > t_{tabel} 1688$ ini berarti variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,013 < 0,05$ yang berarti variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4.795 > t_{tabel} 1688$ ini berarti variabel Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Prestasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel}

dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 53 - 5 = 48$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (5; 48)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,470. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.630	5	52.407	19.631	.000 ^b
	Residual	98.775	48	2.670		
	Total	308.405	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $19.631 > F_{tabel}$ 2,470 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengalaman Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.645	1.634

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

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,824 artinya Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Prestasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Nilai t hitung sebesar $2.144 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,035 < 0,05$ yang berarti variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Menurut Aprilyanti (2017) yang dikutip menyatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi. Semakin lamaseseorang bekerja di suatu pekerjaan maka keterampilan dan kemampuankaryawan tersebut dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haedar, Saharuddin dan Herlangga. H, 2015), menyimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Nilai t hitung sebesar $2.497 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,013 < 0,05$ yang berarti variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Menurut Vanchapo (2020) Kompetensi merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra, 2022), menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Nilai t hitung sebesar $4.795 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Menurut Ginting (2016), Pengalaman Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nofitasari dan Prasetyo, 2021), menyimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

KESIMPULAN

1. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Prestasi Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agung Aditya Saputra, (2022). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan”. Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Technomedia Journal (TMJ) Vol. 7 No. 1.
- Anang Firmansyah, dan Budi W. Mahardika, 2018. Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>.
- Chealsy Lawren dan Sanny Ekawati, (2023). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT TSA Di Bogor”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 05, No. 01, Januari 2023.
- Febri Rudiansyah, 2014, Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal manajemen. ISSN: 1987-6285.
- Ginting, Desmon. Pengalaman Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Haedar, Saharuddin dan Herlangga. H, (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo”. Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo. Jurnal Manajemen, Vol . 02 No. 01.
- Koesomowidjojo. S.R.M. 2017. Analisis Kompetensi. Jakarta. Penebar Swadaya Group.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sinamo, Jansen H. 2011. 8 Pengalaman Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, 2017. The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, International. Journal of Law and Management, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358.
- Tiwi Nofitasari dan Anton Prasetyo, (2021). “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)”. Univeritas Putra Bangsa. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Vanchapo, A. R. (2020). Kompetensi dan Stress Kerja (N. Arsalan, Ed.). CV Penerbit Qiara Media.