

# Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Melalui Kompetensi Kerja pada PT. Transco Energi Utama

**Reski Sumariani**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

**Marta Widian Sari**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

**Selvi Zola Fenia**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

**Abstract.** *This research aims to test how much influence financial knowledge and personality have on This research aims to examine the influence of work experience and work motivation on employee performance through job competence. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 57 respondents. The analytical method used is structural equation modeling using smartpls. The research of this study conclude that : (1) work experience influences work competency at PT. Transco Energi Utama. (2) work motivation has a negative and significant influence on work competence at PT. Transco Energi Utama. (3) work experience does not have a positive and significant effect on employee performance at PT. Transco Energi Utama. (4) work motivation does not have a positive and significant effect on employee performance at PT. Transco Energi Utama. (5) work competency has a positive and significant influence on employee performance at PT. Transco Energi Utama. (6) work experience has a negative and significant effect on employee performance through work competency at PT. Transco Utama Energi. (7) work motivation has a positive and significant effect on employee performance through work competency at PT. Transco Energi Utama.*

**Keywords:** *work experience, work motivation, employee performance and job competence*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji besar pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Transco Energi Utama. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 57 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja pada PT. Transco Energi Utama. (2) motivasi kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kompetensi kerja pada PT. Transco Energi Utama. (3) pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama. (4) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama. (5) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama. (6) pengalaman kerja berpengaruh negative dengan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja pada PT. Transco Utama Energi. (7) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja pada PT. Transco Energi Utama.

**Kata Kunci:** pengalaman kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kompetensi kerja

## PENDAHULUAN

Salah satu kemajuan peradaban manusia di bumi ini ditandai dengan adanya Revolusi Industri. Hingga saat ini, revolusi industri telah terjadi empat kali, sesuai dengan sebutannya maka pengaruh dari revolusi ini dirasakan langsung dalam bidang industri [1]. Perubahan terjadi seiring dengan kemampuan manusia dalam melahirkan inovasi. Produk baru dan metode

baru tercipta seiring dengan kemajuan industri. Setiap periode jaman selalu saja melahirkan inovasi dahsyat yang berorientasi pada kebutuhan dan kemaslahatan kehidupan. Inovasi merupakan kunci kesuksesan di bidang industri. Revolusi industri ditandai dengan adanya perubahan pola hidup dan pola pikir masyarakat dan negara [2].

Di era revolusi industri 4.0 akan lebih cepat dalam perkembangan produk dan menciptakan konsumen yang beragam dan berdampak terhadap harga relatif murah, perubahan pada era ini tidak hanya pada perubahan cara atau strategi dalam proses pemasaran pada aspek fundamental. Revolusi model bisnis di era industri 4.0 pertama, memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat, Kedua, pada era ini tidak pernah merasa puas dengan hasil yang dicapainya sehingga berupaya secara terus menerus melakukan inovasi. Ketiga model monopolistik kapitalisme baru, dimana model bisnis perusahaan pada era ini menganut paham ekonomi berbagi (sharing economy) sehingga dipersepsikan dapat menjadi solusi kesenjangan ekonomi. Keempat, model pemasaran 3.0, jika marketing pada era 1.0 fokus pada produk sedangkan di era 2.0 marketing fokus kepada konsumen, maka pada marketing 3.0 lebih dari itu dimana perusahaan melihat konsumen tidak hanya sebatas pengguna produk tetapi melihat konsumen dari multi dimensinya sebagai manusia sehingga konsumen akan memilih produk yang memuaskan keinginannya untuk berpartisipasi, berkreasi, komunitas dan idealism [3].

Umumnya setiap perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapaitujuan yang telah ditetapkan sebelumnya pada era keterbukaan dan globalisasi. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Seiring dengan perkembangan lingkungan kerja, pada saat ini banyak sekali tantangan yang dihadapi, salah satunya untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting, mereka berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat berkembang bila didukung oleh beberapa faktor penentu seperti pengalaman dan motivasi kerja [4].

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. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif

karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan [5].

Mengingat peran yang dominan SDM maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Apabila dalam era globalisasi saat ini laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut organisasi untuk lebih peka dan responsive terhadap tuntutan zaman. Hal ini juga berlaku di dalam perusahaan besar maupun kecil yang juga membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik[6].

Capaian target kinerja karyawan pada PT. Tranco Energi Utama terjadi peningkatan setiap tahunnya. Walaupun terjadi peningkatan, tetapi target masih belum tercapai. Persoalan yang timbul terkait dengan beberapa faktor salah satunya karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah presentase dari pencapaian karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun juga. Pada table 1.1 target capaian kinerja pimpinan pada tahun 2021 hanya 90% hal itu terjadi karena dan terjadi peningkatan pada tahun 2022 menjadi 97%. Selanjutnya pada pencapaian target petugas administrasi pada tahun 2021 hanya mencapai 85% dan pada tahun 2022 meningkat menjadi 93%, hal itu dikarenakan karyawan belum berpengalaman serta tidak termotivasi kerja dan tidak bisa mengembangkan karirnya. Dalam pencapaian target petugas lapangan pada tahun 2021 hanya mencapai 80% dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan menjadi 86%, hal itu dikarenakan kurangnya motivasi kerja karyawan. Dalam pencapaian target petugas keamanan pada tahun 2021 hanya mencapai 81% dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan menjadi 90%, hal itu dikarenakan kurangnya pengalaman serta motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [7] diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [8] diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [9] diperoleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [10] diperoleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan penelitian [11]. Pencapaian tujuan/target perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Peningkatan

kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. [12]

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan dasar dari penilaian tersebut. Pengalaman kerja menjadi sebuah gambaran dari kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja berkontribusi besar untuk menentukan arah karir selanjutnya, karena dengan pengalaman yang sudah didapat sebelumnya ini akan memudahkan karyawan dan tidak akan menimbulkan masalah saat bekerja. Dari pengalaman karyawan tersebut mereka mempunyai pengetahuan dan ketrampilan bekerja, hal ini tidak akan banyak membuang waktu hanya untuk melatihnya [4].

Selain pengalaman kerja, motivasi kerja karyawan juga menjadi penentu kinerja seseorang. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi, pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas[5].

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan [5].

Kinerja Karyawan dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah kompetensi. Menurut Sudarmanto dalam Riyanda (2017) untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, kompenen yang penting dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya yaitu Kompetensi. Kompetensi secara langsung mempengaruhi kinerja yang meninjau dari segi keahlian, pengetahuan, serta karakteristik individu. Kompetensi mempunyai hubungan erat akan sikap, yang dimana setiap karyawan harus memiliki etika positif yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dan citra perusahaan[13].

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 57 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 57 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 57 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

### **Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sarnpai 0,6 rnasih dapat diterirna. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang

terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Disriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Avrage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [14].

### **Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	57	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	57	100

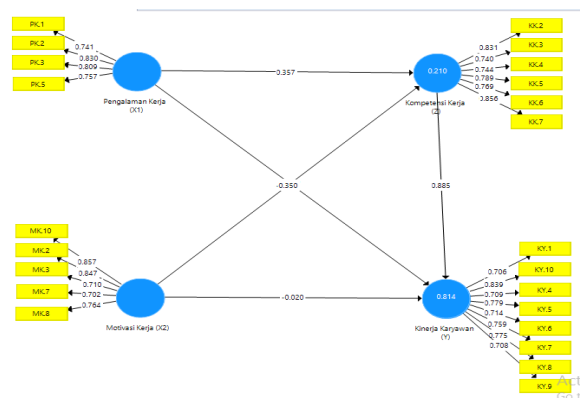
Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

### Analisis Data Penelitian

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6.

### Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

### Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

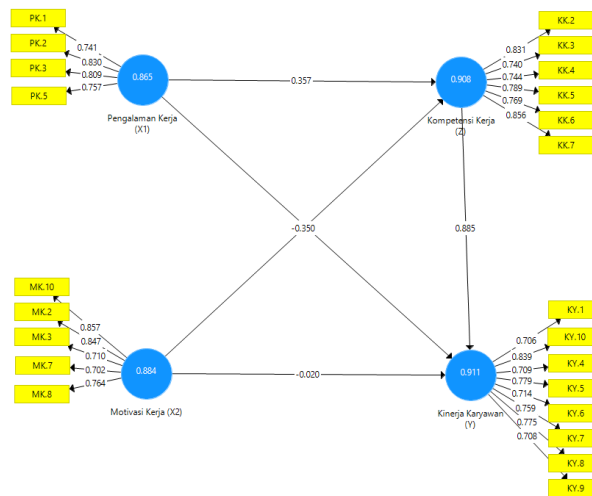
Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0,623</b>
Pengalaman Kerja (X1)	<b>0,616</b>
Motivasi Kerja (X2)	<b>0,607</b>
Kompetensi Kerja (Z)	<b>0,563</b>

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

### Penilaian Reliabilitas

Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cromptach alpha > 0,70.



Gambar 2. Nilai Reliabilitas

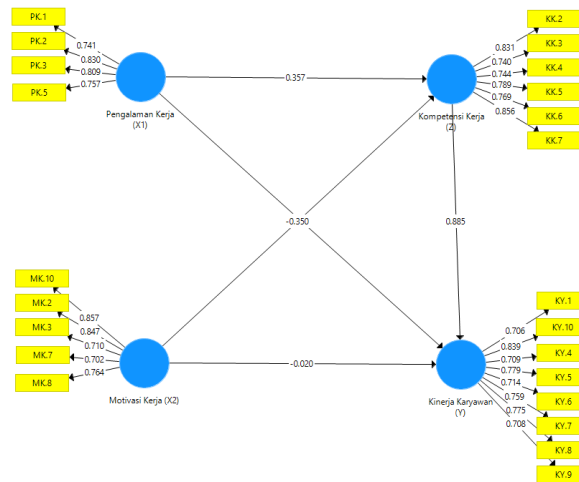
Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 5. di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau reliable.

### Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model



struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 3. *Struktural Model Inner*

Berdasarkan Gambar 3 model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pengalaman Kerja, Moivasi Kerja, terhadap Kompetensi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kompetensi Kerja} = 0.357 X1 + -0.350 X2 + e1$$

- Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kinerja Karyawan} = -0.350 X1 + -0.020 X2 + e2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai R-Square yang didapatkan dari hasil yaitu 0,210 dan 0,814. Dimana kemampuan variabel X1, dan X2 dalam menjelaskan variabel Z adalah 21% sisanya sebesar 79 % dipengaruhi variabel lain. Dan berikutnya kemampuan varibel X1,X2,dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah 81,4% sisanya 18,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik

secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja**

Pengalaman kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Kerja PT. Transco Energi Utama. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96. ( $2.985 > 1,96$ ) dan berpengaruh signifikan ( $0,003 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] yang memperoleh hasil pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Kerja**

Motivasi Kerjaberpengaruh negatif tetapi bernilai signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Transco Energi Utama. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96. ( $2.867 > 1,96$ ) dan berpengaruh signifikan ( $0,004 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerjamampumemberikan pengaruh terhadap Kompetensi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Satria & Kuswara, 2018) yang memperoleh hasil Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja.

### **3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman Kerja tidakberpengaruhpositif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Transco Energi Utama. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,96. ( $0.567 < 1,96$ ) dan tidak berpengaruh signifikan ( $0,571 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] yang memperoleh hasil Pengalaman Kerja tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Transco Energi Utama. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,96. ( $0,278 > 1,96$ ) dan tidak berpengaruh signifikan ( $0,781 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak akan meningkat jika kinerja karyawan tidak ditingkatkan.

#### **5. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Transco Energi Utama. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96. ( $21,025 > 1,96$ ) dan berpengaruh signifikan ( $0,000 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja mampu memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi kerja akan meningkat jika kinerja karyawan juga ditingkatkan.

#### **6. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Kerja**

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Kerja pada PT. Transco Energi Utama. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96. ( $2,832 > 1,96$ ) dan berpengaruh signifikan ( $0,005 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja mampu memediasi antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari hal itu menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat jika Pengalaman Kerja maupun Kompetensi Kerja ditingkatkan.

#### **7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Kerja**

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Kerja pada PT. Transco Energi Utama. Terlihat bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96. ( $2,934 > 1,96$ ) dan berpengaruh signifikan ( $0,004 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja mampu memediasi antara variabel Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan. Maka dari hal itu menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat jika Motivasi Kerja maupun Keterlibatan Kerja ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Tundjung and R. Noviyanti, “Revolusi Industri dan Pengaruhnya pada Penelitian Sejarah,” *J. Pendidik. Sej.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–8, 2021.
- A. Kusnandar, “REVOLUSI INDUSTRI 1.0 HINGGA 4.0,” pp. 1–8, 2019.
- H. Hamdan, “Industri 4.0: Pengaruh Revolusi Industri Pada Kewirausahaan Demi Kemandirian Ekonomi,” *J. Nusan. Apl. Manaj. Bisnis*, vol. 3, no. 2, p. 1, 2018, doi: 10.29407/nusamba.v3i2.12142.
- M. Hariani, S. Arifin, and A. R. Putra, “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan,” *Global*, vol. 03, no. 2, pp. 22–28, 2019.
- R. R. H Andrey, Adolfina, and Y. Uhing, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 361–370, 2019.
- B. J. Onsardi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu,” *J. Manaj. Modal Insa. Dan Bisnis*, vol. 1, pp. 183–191, 2020.
- Asmawiyah, A. Mukhtar, and Nurjaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar,” *J. Mirai Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 388–401, 2020.
- J. Jufrizen and T. S. Sitorus, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Pros. Semin. Nas. Teknol. Edukasi Sos. dan Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 841–856, 2021.
- E. Sofian and Julkarnain, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan,” *J. Ris. Manaj. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 142–149, 2019.
- W. Bili, E. Resmawan, and D. Kondorura, “Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu,” *Ejournal Pemerintah. Integr.*, vol. 6, no. 3, pp. 465–474, 2018.
- W. R. Octavianus and Adolfina, “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch,” vol. 6, no. 3, 2018.
- E. Tamara, E. U. SU, and D. Sulistyowati, “Analisis Tingkat Pencapaian Target Produksi pada PT Tri Lestari Sandang Industri Balamoa,” 2019.
- I. M. Y. Ariana, R. T. Priyono, B. Santoso, and I. K. Sirna, “Pengaruh Kompetensi , Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach,” vol. 2, no. 2, pp. 97–102, 2023.
- S. Yamin, *Smartpls 3. Amos & Stata*. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional, 2021.
- Y. Taufik, “187-Article Text-1103-1-10-20220830,” vol. 1, pp. 88–93, 2022.

- R. O. Satria and A. Kuswara, "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung," *J. Ekon. Bisnis Entrep.*, vol. 7, no. 2, pp. 74–83, 2013.
- P. B. Kerja *et al.*, "The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 142–153, 2019.
- Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media, 2018.
- S. S. Heriyanti and R. Putri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection," *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 357–376, 2022, doi: 10.37932/j.e.v12i2.595.
- A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.," *Inkubis J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 110–126, 2020, doi: 10.36418/ink.v1i2.19.
- Ni Putu Wiarnadi. dkk, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort & Spa," *e-Journal Univ. Pendidik. Ganesha*, vol. 7, no. 2, pp. 49–59, 2019.