



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 9113-9123

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada (PDAM) Tirta Musi Palembang

Melysah Pratama Sari^{1✉}, Reva Maria Valianti², Ninin Non Ayu Salmah³

Universitas PGRI Palembang

Email: melysahpratamasari13@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh kepribadian dan pengalaman kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Musi Palembang yang berjumlah 600 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *proportionate stratified random sampling* mengingat pegawai PDAM Tirta Musi Palembang terdiri dari beberapa subdivisi yang heterogen (tidak sejenis sehingga peneliti mengambil sampel yang representatif dari masing-masing subdivisi). Jumlah sampel sebanyak 240 responden. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Kepribadian dan pengalaman kerja merupakan variabel independen dan kompetensi kerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil uji hipotesis menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh variabel kepribadian dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja karyawan dan secara parsial tidak ada pengaruh variabel kepribadian terhadap kompetensi kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Kata Kunci: *Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi Kerja*

Abstract

This research aims to test the hypothesis of the influence of personality and work experience of PDAM Tirta Musi Palembang employees. The population of this research is all employees of PDAM Tirta Musi Palembang, totaling 600 employees. The sampling technique was proportionate stratified random sampling considering that the employees of PDAM Tirta Musi Palembang consist of several heterogeneous subdivisions (not similar so that the researcher took a representative sample from each subdivision). The total sample was 240 respondents. The research data analysis technique uses multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R^2). Personality and work experience are independent variables and employee work competence is the dependent variable. The results of the hypothesis test concluded that simultaneously there was an influence of personality variables and work experience on employee work competence and partially there was no influence of personality variables on employee work competence. Work experience influences the work competency of PDAM Tirta Musi Palembang employees.

Keywords: *Personality, Work Experience, Work Competence*

PENDAHULUAN

Pada era sekarang sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu alat yang digunakan oleh dunia usaha untuk menentukan seberapa baik seorang kandidat dapat menunjukkan dirinya dan menghasilkan hasil kerja terbaik untuk membantu organisasi mencapai tujuannya adalah kompetensi kerja. Busro (2018:26) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal pribadi individu lainnya yang memungkinkan mereka melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan yang dimilikinya. Kompetensi adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi melalui penerapan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja seseorang. Dalam perusahaan penerapan ini sangat penting untuk memudahkan mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan adalah kepribadian. Kepribadian merupakan cara seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian juga sulit berubah akan tetapi bukan tidak mungkin untuk berubah, karena untuk memudahkan orang itu sendiri untuk berinteraksi dengan baik dilingkungan sekitarnya. Cara pandang karyawan terhadap kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dibentuk oleh kepribadiannya. Untuk mendorong perkembangan mereka sendiri, karyawan harus mengikuti perubahan, meneliti perkembangan baru, dan memanfaatkan peluang pelatihan baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Tingkat pengalaman kerja karyawan merupakan komponen lain yang mempengaruhi kompetensi mereka dalam pekerjaan. Tingkat pengalaman kerja seseorang merupakan

salah satu faktor keberhasilan profesionalnya (Busro, 2018:278). Peluang peningkatan karir berbanding lurus dengan lamanya seseorang bekerja di bidangnya. Istilah "pengalaman kerja" mengacu pada pengetahuan, keahlian, dan pengetahuan praktis yang dibawa pekerja ke posisi baru dari pekerjaan mereka sebelumnya. Pengetahuan dari tempat kerja sebelumnya dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk peningkatan kompetensi saat bergabung diperusahaan dengan bidang kerja yang sama.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PDAM Tirta Musi Palembang masih banyak karyawan yang memiliki kepribadian yang kurang terbuka, hal ini mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam pencapaian pekerjaannya. karyawan PDAM seringkali ditempatkan kurang sesuai dengan keahlian karyawan sehingga karyawan tersebut mengalami kendala dan membutuhkan pengalaman dalam mengerjakan pekerjaan dari pimpinan. Ada beberapa karyawan ditempatkan ditempat yang tidak sesuai dengan kompetensinya untuk itu karyawan tersebut perlu diberikan pelatihan sehingga akan menjadi pengalaman kerja.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presntase (%)
1	< 5 Tahun	183	31%
2	5-10 Tahun	277	47%
3	11-20 Tahun	87	14%
4	>20 Tahun	53	8%
	Jumlah	600 orang	100%

Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang (2023)

Berdasarkan tabel di atas ada beberapa masa kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang mulai dari < 5 Tahun yaitu berjumlah 187 orang karyawan dengan persentase 31%, 5-10 Tahun yaitu berjumlah 277 orang karyawan dengan persentase 47%, 11-20 Tahun yaitu berjumlah 87 orang karyawan dengan persentase 14%, dan >20 Tahun yaitu berjumlah 53% dengan persentase 8%. Sehingga di tahun 2023 karyawan PDAM Tirta Musi Palembang lebih banyak memiliki karyawan yang masa kerjanya itu 5-10 Tahun, dengan jumlah keseluruhan karyawan PDAM Tirta Musi Palembang yaitu 600 orang yang berstatus karyawan tetap.

Berdasarkan fenomena diatas yang terjadi di PDAM Tirta Musi Palembang maka peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan".

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018:35-36), metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian positivis yang mempelajari populasi atau sampel, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Musi Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 600 orang yang berstatus pegawai tetap.

Berikut Tabel Subdivisi PDAM Tirta Musi Palembang:

Tabel 2. Subdivisi PDAM Tirta Musi Palembang

No	Subdivisi	Populasi
1	Teknik	229 orang
2	Umum	173 orang
3	Operasional	198 orang
	Jumlah	600 orang

Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang (2023)

2. Sampel

Pengambilan sampel *proportionate stratified random Sampling* digunakan untuk memastikan sampel representatif. Berdasarkan perhitungan di atas dengan rumus Slovin sampel memiliki 240, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 240 karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Musi Palembang sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2018:230) menyatakan kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan meminta responden mengisi serangkaian pernyataan tertulis.

Teknik Analisa Data

Peneliti menggunakan berbagai metode untuk menganalisis data, antara lain regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji asumsi klasik. Komputer sering dikaitkan dengan teknik analisis data yang membantu perumusan masalah dan pengujian hipotesis, menurut

Sugiyono (2018:285). Penyelesaian perhitungan analisa data menggunakan *SPSS Versi 23 For Windows*.

Uji Asumsi Klasik

Nilai koefisien sebagai penduga nonstandar hanya dapat dihasilkan melalui analisis regresi berganda yang lolos uji asumsi klasik. Berikut cara menguji asumsi regresi klasik :

1. Uji Normalitas

Distribusi data dalam suatu kelompok dapat dievaluasi dengan menggunakan uji normalitas, yang bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak. Mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam suatu model regresi mengikuti distribusi normal merupakan tujuan uji normalitas (Sujarweni, 2019:225). Kenormalan data diverifikasi menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kita dapat menyimpulkan normal atau tidaknya distribusi data dengan menghitung nilai signifikansinya. Variabel yang berdistribusi normal adalah variabel yang nilainya lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, nilai di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Menurut Sujarweni (2019:227) Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen modal yang ada mempunyai hubungan linier yang sempurna atau pasti. Multikolinieritas ini membuat standar menjadi tidak terbatas dan koefisien regresi menjadi tidak pasti. Hasil spesifikasi akan menyimpang dalam hal ini. Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi berkorelasi. *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi mengungkap metode pengujian multikolinieritas. Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk memeriksa apakah varians residual dari observasi yang berbeda tidak sama adalah dengan uji heteroskedastisitas yang merupakan salah satu komponen model regresi. Apabila variance dan confounding error tidak konstan pada seluruh variabel independen maka hal ini disebut dengan uji heteroskedastisitas (Sujarweni, 2019:226). Tidak adanya heteroskedastisitas merupakan ciri model regresi berkualitas tinggi. Dengan menggunakan uji Glejser, analisis ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai absolut dari residu regresi tidak terstandar (variabel terikat) dengan variabel X (variabel bebas),

kemudian menentukan tingkat signifikansinya. Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan hasil pengujian yang berada di atas taraf signifikan $> 0,05$, sedangkan adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan hasil pengujian yang berada di bawah signifikansi signifikan $< 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Reabilitas Kepribadian

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji reliabilitas butir-butir kuesioner Kepribadian

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 23 (2023)

Hasil uji reliabilitas Kepribadian (X1) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,740 atau lebih besar dari 0,60, Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini akurat dan sesuai dengan peruntukannya.

Hasil Uji Pengalaman Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.286	10

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 23 (2023)

Reliabilitas uji reliabilitas Pengalaman Kerja ditetapkan sebesar 0,286, lebih besar dari 0,60 menurut Cronbach's Alpha. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian ini reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Kompetensi

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.221	10

Sumber : Data diolah dari Program SPSS versi 23 (2023)

Hasil uji reliabilitas Kompetensi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,221 atau lebih besar dari 0,60, Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini akurat dan sesuai dengan peruntukannya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		240
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,75971830
Most Extreme Differences	Absolute	,033
	Positive	,032
	Negative	-,033
Test Statistic		,033
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS versi 23 (2023)

Dari hasil tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat nilai sig (*asympt. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keprbadian	.767	1.304
	Kengalaman Kerja	.767	1.304

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

Sumber : Data diolah dari Program SPSS versi 23 (2023)

Hasil pengujian menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,70 dan nilai VIF variabel kepribadian kurang dari 10 yaitu sebesar 1,304. Variabel independen tidak mengalami multikolinearitas karena nilai toleransinya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Pengalaman Kerja kurang dari 10 yaitu sebesar 1,304.

Uji Heterokedastisitas

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji heterokedastisitas.

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4,903	1,559		3,146	,002
1	Kepribadian	,007	,029	,018	,250	,803
	Pengalaman Kerja	-,074	,043	-,126	-1,710	,089

Sumber : Data diolah dari Program SPSS versi 23 (2023)

Tabel 4.13 menunjukkan hasil analisis yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai sig uji pada variabel kepribadian sebesar 0,803 lebih besar dari 0,05, dan pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,089 juga lebih besar dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian (X1) Terhadap Kompetensi Kerja (Y)

Berdasarkan uji koefisien regresi pada variabel kepribadian (X1) sebesar -0,045 menunjukkan bahwa variabel kepribadian mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kompetensi kerja yang berarti bahwa setiap adanya penambahan variabel penelitian kepribadian meningkat sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar -0,045.

Hasil uji secara parsial (uji-t) nilai signifikansi pada variabel kepribadian kurang dari 0,05 ($0,345 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap kompetensi kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian (X1) tidak berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Tony & Taufik (2022) serta penelitian Alfian (2018) yang menyatakan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap variabel kompetensi kerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel

kepribadian tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel kompetensi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kompetensi Kerja(Y)

Dengan koefisien regresi sebesar 0,253 untuk variabel pengalaman kerja (X2) terlihat berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja; Artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel penelitian pengalaman kerja maka variabel kompetensi kerja naik sebesar 0,253.

Hasil uji secara parsial (uji-t) nilai signifikansi pada variabel pengalaman kerja kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tony & Taufik (2022) serta penelitian Suwarno & Aprianto (2019) yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap variabel kompetensi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Pengaruh Kepribadian (X1) Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kompetensi Kerja (Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel independen yaitu kepribadian dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil uji simultan (uji F) yang menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan ciri-ciri kepribadian merupakan faktor penentu utama kompetensi seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tony & Taufik (2022) yang menyatakan bahwa variabel kepribadian dan variabel pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah variabel kepribadian dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kompetensi kerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai karyawan PDAM Tirta Musi Palembang dijelaskan kesimpulan bahwa dari hasil uji parsial (uji-t) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi pada variabel Kepribadian sebesar ($0,345 > 0,05$), Artinya H_0 diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kompetensi Pada Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang. Dari hasil uji parsial (uji-t) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi pada variabel Pengalaman Kerja

sebesar (0,001 > 0,05) H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai Pada PDAM Tirta Musi Palembang. Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) diperoleh nilai signifikansi 0,002 > 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, S & Tri, D (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Manivestasi, Vol,2*.
- Alfian. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Pesuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol, 58*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Feist, J & Feist, G. (2013). *Teori Kepribadian. Buku 1. Ahli Bahasa Handrianto*. Jakarta: Salemba Empat.
- Foster. (2011). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Penerjemah: Ramlan, PMM, Jakarta.
- Giska, A., Rismansayah., & Reva, M.V. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Kerja Karyawan terhadap Perstasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). *Jurnal Manivestasi, Vol,2*.
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M.R. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jupiis. *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial.*, Vol 10, No 2. ISSN 11137-24114.
- Priyatno. D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Oleh Data Bagi Mahasiswa dan Umum* Yogyakarta.
- Robbins, S.P, & Judge T, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwarno, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol, 24*.
- Tika, Z., Erfan, R., & Heryati. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pada Perum Bulog Devisi Regional Sumsel-Babel. *Jurnal Manivestasi, Vol,3*.

- Tim, (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang*.
- Tony, T. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT Era Musika Indah Medan. *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, Vol, 1.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: PT Raja Grafindo.