

## Pengalaman Kerja Sebagai Variable Moderasi Hubungan Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Fikri Budi Aulia<sup>1</sup>, Danang Wahyudi<sup>1</sup>, Erni Umami Hasanah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Prodi Manajemen, FEB, Universitas Janabadra, Yogyakarta, danangwahyudi@janabadra.ac.id

<sup>2</sup> Prodi Ekonomi Pembangunan, FEB, Universitas Janabadra, Yogyakarta

### ABSTRACT

The article entitled *Work Experience as a Variable Moderating Competence and Incentives on Employee Performance (Study on Export Companies in Bantul Regency)* aims to analyze the effect of competence and incentives on employee performance moderated by work experience. The object of this research is the medium and large-scale export companies in Bantul Regency. The sample in this study is 105 owners of medium and large-scale exporters, which are expected to represent the population of medium and large-scale exporters in Bantul Regency. The results of the study conclude that competence and incentives have a significant effect on work experience, competence and incentives have a significant effect on employee performance and the influence of competition and incentives on performance through significant work experience.

**Keywords:** Competence; Incentives; Path Analysis; Performance; Work Experience

### ABSTRAK

Artikel yang berjudul *Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Ekspor di Kabupaten Bantul)* bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh pengalaman kerja. Objek penelitian ini adalah perusahaan ekspor skala menengah dan besar di Kabupaten Bantul. Sampel dalam penelitian ini adalah 105 pemilik eksportir menengah dan besar, yang diharapkan dapat mewakili populasi eksportir menengah dan besar di Kabupaten Bantul. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja, kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh persaingan dan insentif terhadap kinerja melalui pengalaman kerja signifikan.

**Kata kunci:** Insentif; Kompetensi; Kinerja; Path Analysis; Pengalaman Kerja

### PENDAHULUAN

Kabupaten Bantul, merupakan salah satu kabupaten yang berada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang termasuk memberikan kontribusi ekspor kepada DIY terbesar terhadap ekspor keseluruhan DIY, bahkan pada tahun 2020, dalam hal ekspor, Kabupaten Bantul menyumbang 76,29% dari keseluruhan ekspor DIY. Berikut gambaran ekspor Kabupaten Bantul:

Nilai Ekspor Kabupaten Bantul (Jutaan US \$)					
66,63	73,97	79,2	206,56	151,04	122,33
2015	2016	2017	2018	2019	2020

**Gambar 1.** Perkembangan Nilai Ekspor Kabupaten Bantul Yogyakarta Tahun 2015 sd 2020

Grafik di atas menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2015 sampai dengan tahun 2020 nilai ekspor Kabupaten Bantul menunjukkan trend peningkatan, bahkan pada tahun 2018 dari nilai ekspor sebanyak 79,2 juta US dollar naik sangat signifikan menjadi

206,56 juta US dollar. Hal ini disebabkan pada pertengahan tahun 2017 terjadi penguatan nilai Dollar Amerika Serikat terhadap nilai tukar Rupiah. Kondisi ini menyebabkan para eksportir Kabupaten Bantul yang merasakan dampak positif adanya menguatnya nilai Dollar terhadap nilai Rupiah. Pada tahun 2019, Nilai ekspor Kabupaten Bantul menurun menjadi 151,04 Juta dollar, hal ini disebabkan dampak dari Pandemi Covid-2019. Bahkan pada tahun 2020, nilai ekspor Kabupaten Bantul masih mengalami penurunan menjadi 122,33 juta dollar Amerika Serikat Dengan mewabahnya Pandemi Covid-19, yang dimulai akhir tahun 2019, perkembangan eksportir Kabupaten Bantul mengalami penurunan yang sangat tajam, apalagi 91% perusahaan eksportir yang berada di wilayah Kabupaten Bantul termasuk dalam kategori skala kecil dan menengah. Hal ini tentu saja akan berdampak pada perekonomian, khususnya bagi perusahaan-perusahaan eksportir di wilayah Kabupaten Bantul.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Wijayanto (2019), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Engineering Sukses. Ada pengaruh yang

positif signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Engineering Sukses. Secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Engineering Sukses . Penelitian lain yang dilakukan oleh Fitirani, Wulan (2020) bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BRI Syariah KC Semarang. Hasil uji t-test menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan *path analysis* hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi antara insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data/informasi yang menunjukkan gambaran tentang dampak kompetensi dari para karyawan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan, serta menjelaskan mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

yang dimoderasi oleh pengalaman kerja

**METODE**

**1. Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Indikator Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, yaitu variabel kompetensi sebagai variabel eksogen/variabel independen, variabel insentif sebagai variabel eksogen/variabel independen, variabel pengalaman kerja sebagai variabel moderasi, dan variabel kinerja sebagai variabel endogen/variabel dependen.

**2. Populasi dan sampel Penelitian**

Populasi dari penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan eksportir yang berlokasi di Kabupaten Bantul yang berskala sedang dan besar, yang berjumlah 139 Perusahaan (Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul tahun 2020)

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari 139 perusahaan eksportir di Kabupaten Bantul yang termasuk berskala besar dan sedang. Penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

**Tabel 1.** Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kompetensi adalah 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 (Wibowo, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Sikap</li> </ol>
Insentif yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan <i>gainsharing</i> , sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Lama kerja</li> <li>3. Senioritas</li> <li>4. Kebutuhan</li> <li>5. Keadilan dan kelayakan</li> <li>6. Evaluasi Jabatan</li> </ol>
Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya Marwansyah (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu/masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan</li> </ol>
Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas biaya</li> <li>5. Hubungan antar perseorangan</li> </ol>

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{139}{1 + 139(0,05)^2} = 103,15$$

Di mana :

N = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir, dalam penelitian ini 5%.

Jadi sampel dalam penelitian ini berdasar perhitungan dengan rumus Slovin berjumlah 103,15 perusahaan yang dijadikan responden, dibulatkan menjadi minimal 104 perusahaan sebagai responden.

### 3. Sumber data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer artinya data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang diperlukan dalam penelitian ini.

### 4. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas untuk menguji daftar pertanyaan atau kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Uji validitas dan reliabilitas ini untuk membuktikan bahwa daftar pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah dianggap valid dan reliabel.

### 5. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

### 6. Analisis SEM

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. Termasuk dalam SEM ini ialah analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*).

Dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga

secara tidak langsung.. Untuk mengolah datanya menggunakan program AMOS.22

### 7. Uji Goodness of Fit

Tujuan utama dari analisis SEM adalah menguji fit suatu model, yaitu kesesuaian model teoritik dengan data empiris. Adapun kriteria *goodness of fit* dalam penelitian ini adalah:

- X<sup>2</sup> (Chi Square Statistic) dan Probabilitas**  
Alat uji fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square statistic*. Model dikategorikan baik jika mempunyai nilai Chi Square = 0 yang berarti tidak ada perbedaan. Tingkat signifikan penerimaan yang direkomendasikan adalah  $p \geq 0,05$  yang berarti matriks input sebenarnya dengan matriks input yang diprediksi tidak berbeda secara statistic.
- GFI (Goodness of Fit Index)**  
Digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. Indeks GFI mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI dikatakan baik jika  $\geq 0,90$
- AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)**  
AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan degree of freedom yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah jika nilai AGFI  $\geq 0,90$
- CFI (Comparative Fit Index)**  
CFI merupakan indeks kesesuaian incremental yang juga membandingkan model yang diuji dengan *null model*. CFI direkomendasikan baik jika nilai CFI  $\geq 0,90$

### 8. Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

## HASIL

### 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### a. Hasil Uji validitas

Hasil uji terhadap butir-butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Butir pertanyaan	Nilai r-hitung	Keterangan
Kompetensi (X1) dengan nilai r-tabel 0,339		
X11	0,612	Valid
X12	0,689	Valid
X13	0,590	Valid
Insentif (X2) dengan nilai r-tabel 0,355		
X21	0,756	Valid
X22	0,594	Valid
X23	0,606	Valid
X24	0,541	Valid
X25	0,691	Valid
X26	0,596	Valid
Pengalaman kerja (Y1) dengan nilai r-tabel 0,33		
Y11	0,523	Valid
Y12	0,460	Valid
Y13	0,557	Valid
Kinerja (Y2) dengan nilai r-tabel 0,349		
Y21	0,579	Valid
Y22	0,781	Valid
Y23	0,896	Valid
Y24	0,896	Valid
Y25	0,761	Valid

Sumber: data diolah

Berdasar pada tabel 2., dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dari setiap variabel penelitian dapat dinyatakan valid.

#### b. Hasil uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,782	Reliabel
Insentif (X2)	0,847	Reliabel
Pengalaman Kerja (Y1)	0,697	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,907	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasar pada tabel 3. di atas, maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel.

## 2. Hasil Uji Normalitas Data

Hasil Uji normalitas data dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil uji Normalitas data**

Variable	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	,279	1,168	,068	,143
X1	,011	,046	,188	,394
Y1	-,388	-1,625	-,048	-,100
Y2	,409	1,547	,467	,977
Multivariate			2,298	1,569

Sumber: data diolah

Berdasar pada table 4 di atas, nilai *critical ratio* untuk setiap variabelnya < 1,96, dengan demikian, maka dapat dinyatakan semua variabel baik secara univariat maupun multivariat dapat dinyatakan berdistribusi normal.

## 3. Hasil Uji Goodness Of Fit

Hasil uji kesesuaian model, dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Table 5. Hasil Uji goodness of fit**

Goodness of Fit Index	Cut of value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	1,96	3,262	Baik
Significance Probability	0,05	0,071	Baik
GFI	0,90	0,985	Baik
CFI	0,90	0,914	Baik

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil olah data, di mana hasil uji kesesuaian model dengan index *Chi Square*, *probability*, *Goodness of Fit Index/GFI*, *Comparative Fit Index/CFI*, menunjukkan nilai hasil outputnya lebih besar dari nilai *Cut of value*, sehingga dapat dinyatakan bahwa model dalam penelitian ini sudah fit.

## 4. Hasil Uji Sobel

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Pengalaman Kerja

	Koefisien	SE
Pengaruh X1 terhadap Y1	0,291	0,115
Pengaruh Y1 terhadap Y2	0,338	0,072
Nilai Sobel Test Probabilitas	2,22744	0,02592

Berdasar dari hasil test sobel, di mana nilai probabilitas 0,02592 < 1,96, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi

terhadap kinerja melalui pengalaman kerja adalah signifikan

b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Melalui Pengalaman Kerja

	Koefisien	SE
Pengaruh X2 terhadap Y1	0,235	0,065
Pengaruh Y1 terhadap Y2	0,338	0,072
Nilai Sobel Test Probabilitas	2,8643	0,0042

Berdasar dari hasil test sobel, di mana nilai probabilitas  $0,0042 < 1,96$ , maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja melalui pengalaman kerja adalah signifikan

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji Sobel menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan insentif para karyawan perusahaan eksportir di Bantul terhadap kinerja karyawan, dengan melalui pengalaman kerja, ternyata hasilnya signifikan, hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firiani (2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para eksportir di Kabupaten Bantul, dalam pengelolaan karyawannya harus memperhatikan kompetensi karyawan dan pengalaman kerja karyawan. Untuk kompetensi karyawan, beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah pengetahuan para karyawannya, ketrampilan yang dimiliki oleh para karyawannya dan sikap yang baik, yang dimiliki oleh para karyawannya. Untuk pengetahuan karyawan dapat dilihat dari tingkat Pendidikan terakhir karyawannya, sedangkan untuk ketrampilan dapat dilihat dari beberapa kursus ketrampilan yang pernah di dapat oleh karyawan.

Berkaitan dengan insentif, dalam melakukan pemberian insentif kepada para karyawannya harus memperhatikan kinerja karyawan selama bekerja, lama kerja karyawan di perusahaan, senioritas karyawan dalam lingkungan perusahaan, keadilan dan kelayakan yang berlaku di wilayah Kabupaten Bantul. Evaluasi jabatan juga perlu dipertimbangkan dalam memberikan insentif oleh perusahaan.

Pengalaman kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pengalaman kerja ini menjadi unsur yang sangat penting bagi perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menilai pengalaman kerja karyawan antara

lain lama waktu atau masa kerja karyawan, pengetahuan karyawan dalam menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

**SIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui pengalaman kerja adalah signifikan
- b. Pengaruh insentif terhadap kinerja melalui pengalaman kerja adalah signifikan
- c. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**DAFTAR PUSTAKA**

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Basari, I. (2012). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Manajemen*. Vol 4. No 2. Hal 139-159

Eddy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Semarang : BP UNDIP

Husein, U. (2005). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada

Mudrajad, K.(2005). *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga

Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada

Nafrizal (2012). *Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Study kasus pada karyawan PT. Asia Pacific Fibers Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada

Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2005). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan*, Volume 1, Nomor 1, 106-118

Sartika, A. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah*. Palu : Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako

Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana

- Venusita, Lintang. 2006. Partisipasi Anggaran dan Keterlibatan Kerja terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. (Studi pada Perusahaan Industri Food and Beverage di Kawasan Industri SIER). *Jurnal. Universitas Widya Kartika Surabaya*
- Wariati, Nana., Dahniar dan Tinik Sugiati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen* vol.3 no.3
- Yuwono, S., Santo, K. P., & Ferdiana, V. 2014. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship. *Seminar Nasional dan Call for Paper(Sancall 2014): Research Methods And Organizational Studies*, ISBN: 978-602-70429-1-9. Hlm. 444