

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS *TOWER*
DAN *GROUND CONTROL* MAKASSAR AIR TRAFFIC
SERVICE CENTER (MATSC).**

Vivid Violin

Stie Wira Bhakti Makassar
Email : Vividviolin88@Gmail.Com

Influence of competence, experience and work culture concerning work performance of employe tower and ground control unit at Makassar Air Traffic Service Center (MATSC). The purpose of this research was to examine the influence of competence, experience and work culture concerning work performance of employe tower and ground control unit at Makassar Air Traffic Service Center (MATSC). Sampling method used total sampling with 50 employe of air traffic controller who has valid of licence and rating related tower and ground control unit at Makassar Air Traffic Service Center (MATSC).

The result of this research is indicate that there is a positif and significant relation of variable work culture and experience concerning employe working performance tower and ground control unit at Makassar Air Traffic Service Center (MATSC). While competence variable does not have signifacant relation concerning employe working performance tower and ground control unit at Makassar Air Traffic Service Center (MATSC).

Keyword : *competence, experience, work culture, work performance*

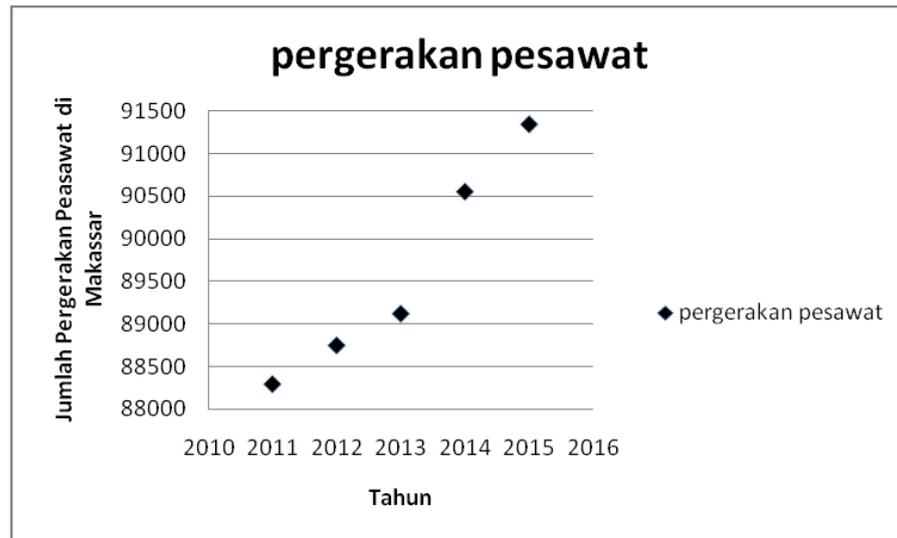
PENDAHULUAN

Negara Negara Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk Republik dan memiliki ribuan pulau yang membentang sejauh 5.127 Km dari ujung pulau Sabang sampai Merauke.

Pada bulan Mei tahun 1950, Indonesia sudah mulai bergabung dengan *International Civil Aviation Organization* (ICAO) sebagai *contracting state* atau negara anggota. ICAO adalah salah satu badan bentukan Perserikatan Bangsa – Bangsa yang diprakarsai oleh *Chicago Convention* tahun 1944 dan mengkhususkan kegiatannya pada bidang penerbangan.

Tabel 1

Grafik Peningkatan Pergerakan Pesawat di Makassar



Sumber : Dinas Tower – Ground Control MATSC

Robbins (2006:2) berpendapat bahwa budaya kerja merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota - anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi. Karyawan dinas *Tower-Ground Control* MATSC memiliki beban kerja serta tanggung jawab yang tinggi sesuai dengan visi dan misi perusahaan, hal ini ditindak lanjuti dengan dibuatnya Key Performance Indicator atau KPI berdasarkan berita acara kesepakatan Cascading KPI Cabang atau Distrik Direktur MLLP No.001/Raker/MLLP/IV/2014. Pada 4 April 2016 di bandara Halim Perdana

Kusuma telah terjadi tabrakan antar pesawat Boeing 737-800 Batik Air yang sedang lepas landas di landasan pacu dengan

pesawat ATR 72-600 milik Trans Nusa yang sedang melintas di landasan pacu yang mengakibatkan ke dua pesawat ini rusak berat dan tanpa korban jiwa. Bagaimana hal ini bisa terjadi memang diperlukan investigasi yang mendalam, namun hal ini menunjukkan bahwa masih adanya *gap theory* dalam pelaksanaan tugas sebagai pemandu lalu lintas udara.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya

Manusia a. Pengertian

Manajemen

Penjelasan diatas menyebutkan bahwa manajemen melibatkan berbagai kegiatan dan elemen – elemen organisasi baik internal, eksternal, sarana, prasarana maupun fungsi atau jabatan dalam suatu organisasi. Dengan manajemen yang dikelola dengan baik diharapkanmendapatkan hasil yang diinginkan.

b. Pengertian Sumber Daya

Manusia

Menurut Veithzal (2009:1) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi - segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang merupakan proses dalam bidang usaha atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam

melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari :

- 1) Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi kesesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang didapat Sutrisno (2009:45).
- 2) Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program - program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar dari aparatur, Hasibuan 2008.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional menurut Sedarmatyanti (2009:7) yaitu :

- 1) Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)
- 2) Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)
- 3) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*).
- 4) Tujuan Personal (*Personal Objective*)

e. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka dari itu untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Fungsi manajemen menurut Salam (2007:16) :

- 1) Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

- 2) Pengorganisasian adalah suatu usaha menge lompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan nyata
- 3) Penyusunan Staf (departemensi) suatu usaha penempatan orang – orang yang tepat ke dalam unit - unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien dan efektif.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi dan Jenis Kompetensi

Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Roe (2001:73) sebagai berikut :
Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role.

Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing“

b. Teori Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Prihadi (2004:38-39)

terdapat lima karakteristik kompetensi yaitu :

- 1) Motif (*Motive*) adalah hal – hal seseorang pikir atau secara

konsisten

- 2) Sifat (*Traits*) adalah karakteristik fisik dan respon – respon konsisten.
- 3) Konsep diri (*Self Concept*) adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- 5) Kompetensi (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik fisik atau mental

3. Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:26), “Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya”. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengalaman ini adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas karyawan Manulang (1984:15)

b. Teori Pengalaman

Berdasarkan beberapa uraian diatas bahwa penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut Asri (1986:131) beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

- 1) Gerakannya mantap dan lancar.
- 2) Gerakannya berirama.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda - tanda.

4)Dapat menduga akan timbulnya kesulitan

5)Bekerja dengan tenang.

4. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

b.Teori Budaya

Kerja

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut

Tika (2008 : 5) dapat diuraikan sebagai

berikut :

1)Asusi

dasar.

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2) Keyakinan yang dianut.

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai - nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha atau prinsip - prinsip menjelaskan usaha.

3) Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4) Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

5) Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi

sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7) Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Baharuddin Semmaila(2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Secara simultan variabel gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Sedangkan variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa

Sedangkan jenis - jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya menurut Tika (2008:7) adalah :

1) Berdasarkan Proses Informasi :

a) Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

b) Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c) Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).

d) Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

2) Berdasarkan Tujuannya :

- a) Budaya organisasi perusahaan
- b) Budaya organisasi publik
- c) Budaya

organisasi social

d. Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi utama budaya kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan
Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 5) Sebagai integrator
Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru.
- 6) Membentuk perilaku bagi karyawan
Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah - masalah pokok perusahaan.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 9) Sebagai alat komunikasi
- 10) Sebagai penghambat berinovasi

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1) Kebersamaan

2) Intensitas

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006:34) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Pegawai

Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

6. Pemandu Lalu Lintas Udara

a. Pengertian Pemandu Lalu Lintas Udara

Menurut Moenir (2000:16) menyatakan : Dalam usaha memenuhi kepentingan sering kali tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri, melainkan memerlukan bantuan berupa perbuatan dari orang lain. Perbuatan orang tersebut yang dilakukan atas permintaan, yang disebut pelayanan.

b. Tujuan Pelayanan Pemandu Lalu Lintas

Udara

Pada prinsipnya, pelayanan pemandu lalu lintas udara dilaksanakan agar tercipta operasi penerbangan yang aman, lancar,

teratur dan efisien.

Sesuai dengan *Civil Aviation and Safety Regulation* (CASR) dan *International Civil Aviation Organization* (ICAO) yang tertuang dalam *Annex 11 Air Traffic Services, Chapter 2 Air Traffic Service Planning Point 2.2* (1998), terdapat 5 (lima) tujuan dari pelayanan lalu lintas udara (*Five objectives of air traffic services*) adalah :

- 1) *Prevent collisions between aircraft*
- 2) *Prevent collisions between aircraft on the manoeuvring area and obstruction on that area*
- 3) *Expedite and maintain an orderly flow of air traffic*
- 4) *Provide advice and information useful for the safe and efficient conduct of flight*
- 5) *Notify appropriate organizations regarding aircraft in need of search and rescue aid, and assist such organizations as required*

c. Jenis Pelayanan Pemandu Lalu Lintas

Udara

Sesuai dengan tujuan pemberian *Air Traffic Services, Annex*

11, International Civil Aviation Organization (ICAO) 1998, Pelayanan yang diberikan oleh petugas pemandu lalu lintas udara terdiri dari 3 (tiga) layanan, yaitu :

- 1) Pelayanan Lalu Lintas Udara (*Air traffic control service*), terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :
 - a) *Aerodrome Control Service*
 - b) *Approach Control Service*
 - c) *Area Control Service*

3) Pelayanan Keadaan Darurat (*Alerting Service*)

Alerting Service adalah pelayanan yang dilakukan dengan memberitahukan instansi terkait yang tepat

METODE PENELITIAN

Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data instrument penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif sedangkan variable penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variable bebas yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman (X2), Budaya Kerja (X3) serta variable terikat Kinerja Karyawan (Y). Keempat variable tersebut kemudian akan dilakukan pengolahan data dan terlebih dahulu dilakukan *uji-validitas*, *uji-reliabilitas* dan *uji-asumsi klasik regresi* dalam menentukan layak tidaknya data tersebut diolah.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Perum LPPNPI Cabang MATSC Makassar. Adapun waktu penelitian akan berlangsung selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, mulai bulan September sampai bulan November 2016.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. **Uji Validitas dan Realibilitas**

Berdasarkan jawaban kuesioner yang berasal dari responden, selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dan diolah dengan bantuan program SPSS versi 15 untuk membantu pengambilan keputusan atas masalah yang diajukan dalam penelitian. Sebelum

menganalisis suatu data penelitian, terlebih dahulu kita harus melakukan pengujian terhadap data – data tersebut. Pengujian yang akan dilakukan meliputi:

a. Uji Validitas

Sebuah penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner atau angket, maka melakukan uji validitas merupakan suatu keharusan. Tujuan uji validitas secara umum adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan benar – benar valid untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui	.779	Reliabel
Pengalaman	.358	Reliabel
Budaya kerja	.676	Reliabel
Kinerja Karyawan	.604	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Dari data di atas diperoleh nilai Alpha sesuai yang ada pada kolom Alpha Cronbach's. Nilai tersebut kita bandingkan dengan rtabel (n) 50 yaitu 0.279 pada taraf signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga diperoleh hasil bahwa nilai Alpha lebih besar dari rtabel atau **0.779>0.279**, **0.358>0.279**, **0.676>0.279** dan **0.604>0.279** maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel atau konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji

Multikolinearitas

s

Tujuan uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikonearitas). Pada penelitian ini dilakukan uji multikonearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Uji Multikolinearitas Variabel

Independen

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	.74	1.33	Non Multikonearitas
Pengalaman	.87	1.14	Non Multikonearitas
Budaya kerja	.78	1.27	Non Multikonearitas

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan output pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai Tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikonearitas.

b. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati atau mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas dengan rumus Kolmogorov- Smirnov dalam program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Uji
Norma
litas**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	
Parameters(a,b)		.0000000
	Std. Deviation Most	.60411066
Extreme	Absolute Differences Positive	
		.114

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 0.805 dan Asymp.Sig. sebesar 0.537 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri pengujian normalitas dan multikolinearitas diperoleh kesimpulan bahwa model sudah dapat digunakan untuk melakukan pengujian analisa regresi berganda, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 18.

Hasil Analisis Regresi Liniear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig. Std. Erro r
	Coefficient		Coefficients			
	B	Std. Error	Bet	B		
1 (Constant)	0.83	2.78		0.29	0.767	
	0	4		8		
Kompetensi			0.235		0.053	
	0.23	0.11		1.99		
Pengalaman	3	7	0.349	0	0.003	

R=0.720 R²=0.519 F=16.535 Sig F=0.000

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Dari tabel di atas diperoleh hasil yang dapat dijelaskan untuk masing- masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0.830 artinya jika kompetensi, pengalaman dan budaya kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 0.830.

- b. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0.233 bertanda matematik positif. Oleh karena itu, kompetensi (X1) berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Y). Jika mutu kompetensi (X1) meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel pengalaman (X2) sebesar 0.346 bertanda matematik positif. Oleh karena itu, pengalaman (X2) berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Y). Jika nilai pengalaman (X2) meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
- d. Koefisien regresi variabel budaya kerja (X3) sebesar 0.316 bertanda matematik positif. Oleh karena itu, budaya kerja (X3) berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Y). Jika mutu nilai budaya kerja (X3) meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
- e. Nilai R pada tabel di atas diperoleh sebesar 0.720, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompetensi, pengalaman dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
- f. Nilai R Square pada tabel di atas diperoleh sebesar 0.519 atau 51.9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 51.9%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 51.9% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya

sebesar 48,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- g. Nilai F hitung pada tabel di atas diperoleh sebesar 16.35 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,744. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,35 > 2,744$) maka ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi, pengalaman dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pengalaman dan budaya kerja bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.
- h. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1) H1 diterima karena nilai tingkat signifikan untuk variabel kompetensi sebesar 0.053 mendekati tingkat signifikan 0.05, maka secara parsial ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2) H2 diterima karena nilai tingkat signifikan untuk variabel pengalaman sebesar 0.003 lebih kecil dari tingkat signifikan 0.05, maka secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengalaman terhadap kinerja karyawan.

3) H3 diterima karena nilai tingkat signifikan untuk variabel budaya kerja sebesar 0.002 lebih kecil dari tingkat signifikan 0.05, maka secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian analisis linear berganda dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pengalaman dan budaya kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis linear berganda diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t dimana taraf signifikan dari variable kompetensi mempunyai nilai sebesar 0.053 mendekati taraf signifikan 0.05. Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Dinas *Tower Dan Ground Control* Makassar Air Traffic Service Center (MATSC). Hal ini sejalan dengan penelitian Ronald Listio (2010) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat, UNIKOM Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *Survey Descriptive* dan *Explanatory Survey*, dan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan statistik *Multivariate* dengan alat uji *Structural Equation Model* (SEM),

sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program LISREL

8.30 (*Linier Structural Relationship*). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat.

2. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis linear berganda diperoleh kesimpulan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t dimana taraf signifikan dari variable pengalaman mempunyai nilai sebesar 0.003 lebih kecil dari taraf signifikan 0.05.

Hal ini sejalan dengan penelitian Adelia Lukyta Arumsari (2014) Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Pengalaman dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada kantor Akuntan Publik Di Bali, Universitas Udayana Bali . Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Data

dikumpulkan menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner. Target responden penelitian ini adalah 60 responden, namun data responden yang dapat diolah adalah 56 jawaban responden. Untuk menguji kualitas data dari instrumen yang digunakan dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, dimaksudkan sebagai persyaratan untuk melakukan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, pengalaman dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis memberikan sintesa bahwa semakin baik profesionalisme Auditor, independensi, etika profesi, pengalaman dan gaya kepemimpinan yang dimiliki auditor, serta semakin kuatnya budaya organisasi pada KAP maka kinerja auditor yang dihasilkan

semakin baik pula.

3. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis linear berganda diperoleh kesimpulan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t dimana taraf signifikan dari variable budaya kerja mempunyai nilai sebesar 0.002 lebih kecil dari taraf signifikan 0.05.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yusran Assegaf (2012).

Pengaruh

Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla

Cabang Alaudin Makassar, Universitas Hasanuddin Makassar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar. Metode yang digunakan adalah deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji realibilitas dan uji t. Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa untuk uji signifikan dari budaya kerja dengan tiga indikator (inisiatif individu toleransi resiko dan dukungan manajemen) mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebab mempunyai nilai $<0,05$. Dari hasil analisis mengenai budaya kerja adalah faktor yang paling faktor paling dominan terhadap peningkatan karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh kompetensi, pengalaman dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi, pengalaman dan budaya kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan..

2. Dari tiga (3) variabel penelitian yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel budaya kerja diikuti pengalaman dan kompetensi.

REFERENSI :

- Achma S.uky, 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Alwi Hasan, dkk. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta :
Departeen
Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Amstrong, Michael dan H.Murlis 2003. Manajemen Imbalan.
Terjemahan
Ramelan. Buku 1. PT Bhuana Ilmu Populer,
Jakarta. Asri,
- Marwan,1986. Pengelolaan Karyawan, BPFE,Yogyakarta
- Becker, B.E, Mark, A dan Dave Ulrich, 2005, Suparno HR :
Scorecard
Mangaitkan Manusia Strategi Dan Kinerja, Erlangga, Jakarta
- Cushway, Barry, 1996, Human Resources Management : The Fast Track
MBA Series (terjemahan), PT.Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dessler Gary, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-8,
Alih bahasa Jilid ke-2, Prenhallindo, Jakarta
- Syarifuddin, Silfana Nurasih, Baharuddin Semmaila, and Amiruddin Husain.
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Pegawai." *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 2.3
(2019): 107-117.
- Foster, Bill, 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai,
PPM, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia,

Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

Penerbit

Andi, Yogyakarta.

Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*

Manusia. BPFE : Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke

Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.

Bumi Aksara

Knoer dan Hadianto, 1999, *Psikologi Perkembangan* : Pengantar Dalam
Berbagai Ilmu, Cetakan ke-12, Gajah Mada University Press,
Yogyakarta

Manulang, M, 2005, *Dasar- Dasar Manajemen*, Gajah University
Press, Yogyakarta

McKenna, Eugene and Nic Beech, 2000. *The Essence of Human Resources*, CV. Andi, Yogyakarta

Moekijat, 2001. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Ke-VII, Penerbit
Mandar

Maju, Bandung.

Moeljono dan Djoko Santoso, 2005. *Cultural! Budaya Organisasi Dan*

Tantangannya, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta

Moenir, 2000. *Manajemen Pelayanan umum di Indonesia*.
Jakarta: PT. Bumi

Aksara

Powell, WW, 1997, *The New Institution In Organization Analysy*,
The

University Of Chicago Press, Chicago

Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

- Salam, Muslim, 2007. *Straussian Grounded Theory, Metode Penelitian Berwawasan Gender*, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Shafri, Mangkuprawira, dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sofyandi Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M.Signe, 1993, *Competence at Work : Models for Superior Performance*, John Wiley & Son, Inc, New York,
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Tika, Drs.H.Moh.Pabundu, MM, 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Trijoko, Prasetyo, 1980. *Ilmu Budaya Dasar*, Renika, Jakarta

Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

Rachmawati, Nuraini Eka, 2010. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif, Edisi ke-1, Ekanisia, Yogyakarta

Ranupandojo, 1984. Manajemen Personalia, BFFE, Yogyakarta
Yuli, Sri Budi Cantika, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, UMM Press, Malang.

Yuniarsih dan Suwatno, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.

Asih, Dwiananintyas, 2006, Pengaruh Pengalaman Terhadap Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama, 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Kegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Universitas Udayana, Bali

Annex 11 Air Traffic Services, Chapter 2 Air Traffic Service Planning Point 2.2,
1998