

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI CABANG PASAR RAYA PADANG**

***THE EFFECT OF WORK COMPETENCY AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF BANK NAGARI, PASAR RAYA PADANG BRANCH***

Hesti Kumaira, Gus Andri, Febriani

Universitas Tamansiswa Padang

Corresponding Authors gusandri71@unitas-pdg.ac.id

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang sebanyak 87 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus /sampling total. Analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda $Y = 23,522 + 0,120 X_1 + 0,518 X_2 + e$, kemudian hasil uji t variabel kompetensi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang dengan nilai thitung > ttabel yaitu $2,018 > 1,663$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$ yaitu $0,047 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang dengan nilai nilai thitung > ttabel yaitu $2,892 > 1,663$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$ yaitu $0,005 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil uji F variabel kompetensi kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $7,537 > 3,11$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square dengan sebesar 0,132. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 13,2% , sisanya sebesar 86,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence work competence and work experience have on the performance of Bank Nagari Pasar Raya Padang employees. The research method used is descriptive quantitative. The population in this study were all employees of Bank Nagari, Pasar Raya Padang Branch, as many as 87 respondents. The sampling technique used in this research is census/total sampling. The data analysis used is multiple linear regression analysis $Y = 23.522 + 0.120 X_1 + 0.518 X_2 + e$, then the results of the t test work competency variable (X_1) have a positive and significant effect on the performance of Bank Nagari Pasar Raya Padang employees with a value of tcount > ttable, namely $2.018 > 1.663$ and a significant value $< \alpha (0.05)$, namely $0.047 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The work experience variable (X_2) has a positive and significant effect on the performance of employees of Bank Nagari Pasar Raya Padang Branch with a tcount > ttable value of $2.892 > 1.663$ and a significant value $< \alpha (0.05)$, namely $0.005 < 0.05$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_2 is accepted. The results of the F test variable work

competence (X1) and work experience (X2) together have a significant effect on the performance of employees of Bank Nagari Pasar Raya Padang Branch with a value of $F_{count} > F_{table}$, namely $7.537 > 3.11$ and a significant level of $0.001 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_3 is accepted. Based on the research results, it was found that the coefficient of determination was found in the Adjusted R Square value of 0.132. This means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 13.2%, the remaining 86.8% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: *Work Competency, Work Experience, Performance.*

A. PENDAHULUAN

Bank Nagari merupakan sebutan untuk PT Bank Nagari adalah satu-satunya Bank milik pemerintah daerah Sumatra Barat yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sumatera Barat. Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang merupakan cabang kelas A yang memiliki 9 cabang pembantu, yaitu Kantor Kas Balaikota Padang, Capem RSUP dr.M.Djamil, Kantor Kas Teluk Bayur, Kantor Kas Samudra Padang, Capem Simpang Haru, Capem Bandar Buat, Kantor Kas Pengambiran Pasar Raya, Kantor Kas Aia Pacah, dan Kantor Kas Parak Laweh.

Dengan banyaknya kantor cabang pembantu yang dimiliki oleh Bank Nagari cabang pasar raya, maka perlu kebijakan dalam meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja karyawan, Karena ini akan mendorong seseorang dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2015), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Pada observasi awal dilakukan wawancara dengan salah seorang karyawan di Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang, ditemukan permasalahan bahwa Karyawan yang mempunyai pendidikan SMA dengan Karyawan yang berlatarbelakang pendidikan Sarjana dari tingkat pengetahuan, pemahaman, dan kemampuannya sangat jauh berbeda, terutama dalam hal pengerjaan setiap tugas yang diberikan pimpinan.

Disamping itu masih ada karyawan yang tidak memiliki minat untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuannya terhadap pekerjaan yang diembannya sesuai yang dibutuhkan perusahaan, hal ini mengakibatkan kemampuan karyawan hanya jalan ditempat saja, terbukti pada data bahwa masih ada karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun namun posisinya masih berada pada teller. Yang mana karyawan ini seharusnya telah mengalami kenaikan jabatan, karena pada Bank Nagari cabang pasar raya Padang kenaikan jabatan terjadi pada karyawan dengan masa kerja 5 tahun keatas. Menurut Harras (2020), pengalaman kerja merupakan cara mengembangkan kompetensi melalui tindakan, ini konsisten dengan hasil yang lebih umum tentang belajar sambil melakukan, dan belajar berdasarkan pengalaman. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan wakil pimpinan Bank Nagari cabang pasar raya Padang ditemukan bahwa karyawan yang sudah lama bekerja tidak mampu bekerja secara maksimal, dan masih banyaknya karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lama tetapi tidak mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan masih rendahnya tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam penguasaan terhadap pekerjaan, seperti menguasai teknologi dan peralatan kantor yang masih ada.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan data dan observasi yang dilakukan capaian kinerja karyawan Bank Nagari cabang pasar raya Padang naik turun. Permasalahan ini diduga karena rendahnya kompetensi dan pengalaman kerja karyawan.

B. LANDASAN TEORI, DAN KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu, pengelolaan dan pendayagunaan tersebut berkembang secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan pegawai secara individu. (Mangkunegara, 2017)

Kompetensi Kerja

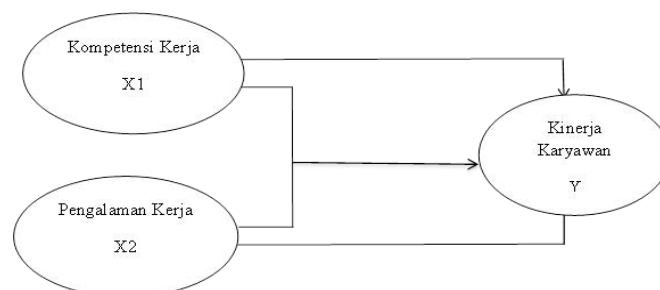
Menurut Sutrisno (2015:203), kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Indikator kompetensi kerja adalah pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), kemampuan (skill), nilai (value), sikap (attitude) dan minat (Interes).

Pengalaman Kerja

Menurut Harras (2020), pengalaman kerja merupakan cara mengembangkan kompetensi melalui tindakan, ini konsisten dengan hasil yang lebih umum tentang belajar sambil melakukan, dan belajar berdasarkan pengalaman. Indikator pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan, tingkat keahlian, dan tingkat karakteristik.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:16), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Nagari cabang pasar raya Padang yaitu sebanyak 87 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus/sampling total. Menurut Sugiyono (2019:134), sensus/sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua yaitu 87 karyawan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini, pada tahap menghimpun data dengan melakukan penyebaran angket melalui google form kepada 87 orang karyawan. Berikut merupakan deskripsi data responden yang telah ditentukan oleh peneliti :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	27	31,1
2	Perempuan	60	68,9
	Total	87	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang dan perempuan berjumlah 60 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang paling banyak berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Belum Menikah	13	15
2	Menikah	64	73,5
3	Pernah Menikah	10	11,5
	Total	87	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa, karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang yang belum menikah sebanyak 13 orang, menikah sebanyak 64 orang, dan pernah menikah sebanyak 10 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang paling banyak telah menikah.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	18 – 30 Tahun	24	27,6
2	31 – 40 Tahun	33	37,9
3	41 – 56 Tahun	30	34,5
	Total	87	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa, karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang berusia 18-30 tahun sebanyak 24 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 33 orang, dan 41-56 tahun sebanyak 30 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang paling banyak berumur 31-40 tahun.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	SMA / SMK	22	25,3
2	Diploma (D3)	8	9,2
3	Sarjana (S1)	54	62
4	Pasca Sarjana (S2)	3	3,5
	Total	87	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa, karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang, Pendidikan Diploma (D3) sebanyak 8 orang, Pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 54 orang, dan Pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 3 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang paling banyak memiliki pendidikan sarjana (S1).

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	< 10 tahun	23	26,5
2	11 – 20 tahun	45	51,7
3	21 – 30 Tahun	15	17,2
4	> 30 Tahun	4	4,6
	Total	87	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa, lama bekerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang < 10 tahun sebanyak 23 orang, 11-20 tahun sebanyak 45 orang, 21-30 tahun sebanyak 15 orang dan >30 tahun sebanyak 4 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang paling banyak telah bekerja selama 11-20 tahun.

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	> Rp 2.512.539,-	3	3,5
2	Rp 2.512.540, - Rp 5.000.000,-	11	12,6
3	Rp 5.000.000,- Rp 10.000.000,-	44	50,6
4	>Rp 10.000.000,-	29	33,3
	Total	87	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui, karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang memiliki pendapatan > Rp 2.512.539,- sebanyak 3 orang, pendapatan Rp 2.512.540, - Rp 5.000.000,- sebanyak 11 orang, Pendapatan Rp 5.000.000,- Rp 10.000.000,- sebanyak 44 orang, dan pendapatan >Rp 10.000.000,- sebanyak 29 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang paling banyak memiliki pendapatan Rp 5.000.000,- Rp 10.000.000,- .

Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda adaah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.522	4.859		4.841	.000
	Kompetensi Kerja	.120	.060	.206	2.018	.047
	Pengalaman Kerja	.518	.179	.295	2.892	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2023

$$Y = 23,522 + 0,120 X_1 + 0,518 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 23,522, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompetensi kerja dan pengalaman kerja maka kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang adalah sebesar 23,522 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi kerja adalah sebesar 0,120, artinya setiap peningkatan 1 (satu) variabel kompetensi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 12% dengan asumsi bahwa variabel kompetensi kerja dianggap tetap atau tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja adalah sebesar 0,518, artinya setiap peningkatan 1 (satu) variabel pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 51,8% dengan asumsi bahwa variabel pengalaman kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.522	4.859		4.841	.000
1 Kompetensi Kerja	.120	.060	.206	2.018	.047
Pengalaman Kerja	.518	.179	.295	2.892	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2023

1. Pengujian variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan .

Diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu $2,018 > 1,663$ dan nilai signifikan < (0,05) yaitu $0,047 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang.

2. Pengujian variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu $2,892 > 1,663$ dan nilai signifikan < (0,05) yaitu $0,005 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang.

Tabel 4.16

**Hasil Perhitungan Uji F
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.522	4.859		4.841	.000
1 Kompetensi Kerja	.120	.060	.206	2.018	.047
Pengalaman Kerja	.518	.179	.295	2.892	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,537 > 3,11$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya kompetensi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang.

**Tabel 4.17
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.132	4.712

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

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square dengan nilai sebesar 0,132. Artinya, pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi kerja dan pengalaman kerja karyawan mampu berkontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 13,2% , sisanya sebesar 86,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Variabel Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. Karena uji t menghasilkan nilai t hitung $> t_{tabel}$ yaitu $2,018 > 1,663$ dan nilai signifikan $< (0,05)$ yaitu $0,047 < 0,05$. Bentuk pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang adalah positif karena analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai koefisien regresi kompetensi kerja bernilai positif

yaitu sebesar 0,120, artinya setiap peningkatan 1 (satuan) variabel kompetensi kerja, maka peningkatan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang akan meningkat sebesar 0,120 atau 12% dengan asumsi bahwa selain variabel kompetensi kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

2. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. Karena uji t menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,892 > 1,663$ dan nilai signifikan $<$ (0,05) yaitu $0,005 < 0,05$. Bentuk pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang adalah positif karena analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai koefisien regresi pengalaman kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,518, artinya setiap peningkatan 1 (satuan) variabel pengalaman kerja, maka peningkatan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang akan meningkat sebesar 51,8% dengan asumsi bahwa selain variabel pengalaman kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

3. Pengaruh Variabel Kompetensi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi kerja dan pengalaman kerja karyawan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang karena uji F menghasilkan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $7,537 > 3,11$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,132. Artinya, pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi kerja dan pengalaman kerja karyawan mampu berkontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 13,2% , sisanya sebesar 86,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang.
- b. Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang.
- c. Kompetensi kerja dan pengalaman kerja karyawan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang

Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang dapat mempertahankan kinerja yang baik dan meningkatkan minat karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan karena ini akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut
- b. Diharapkan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang dapat meningkatkan karakteristik karyawan dalam hal penguasaan terhadap pekerjaannya karena penguasaan yang baik dan sikap sabar dan tenang dalam mengambil sebuah keputusan akan menghasilkan hasil yang baik.
- c. Diharapkan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan mengenai resiko atas pekerjaan yang dilakukan karena hasil kerja yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya untuk dapat menghimpun responden lebih banyak lagi agar lebih bisa mewakili populasi. Dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan lebih akurat.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya juga menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat menambah keakuratan data dari pendekatan kualitatif tersebut. Karena hal ini dapat membantu untuk hasil penelitian yang lebih baik lagi.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji pengaruh variabel moderasi.

3. Bagi Akademisi

- a. Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atau topik yang sama.
- b. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian selanjutnya, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran angket yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Alwi, Syafaruddin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFEE.

Amellya, A., Fitriasuri, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. *MBIA*, 21(1), 98-110.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka cipta

Berutu, I., & Harahap, M. I. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(3), 280-285.

Dessler, Gray. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Fahreza, M. R., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPP Pratama Jakarta Pancoran. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 87-96.

- Hani, T. Handoko. 2014. Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Cetakan Pertama, Buku Seru : Yogyakarta.
- Harahap, M., & Abdullah, A. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 9-26.
- Harras, Hadyati. 2020. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS.
- Hasibuan, SP, Melayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 2. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1-10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, CV. Bandung.
- Moehersono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. Cetakan kesembilan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Ranika Cipta.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
- Purwanto, P. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Badan Permusyawaratan Desa Di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi*, 1(2), 134-143.

- Putri, M. (2021). Pengaruh Komitmen karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wlten Medan. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).
- Reza, W., M. Marzolina, dan T. Musfar. 2017. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.” Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau 4(1):426–37.
- Samsudin, Sadili. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 4. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2018. Metode Penilaian Pendidikan Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penilaian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-1. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Cetakan ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy Prof. Dr. H. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 11. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.
- Suwanto, dan Tjutju Yunarsih, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, Mansur & Lambok Pardede. 2019. “Analisa Eksistensi Pengembangan Pendidikan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Tapanuli Tengah” .Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 2, No.1
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perdasa.
- Wibowo. 2016. Perilaku Dalam Organisasi.Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perdasa.
- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatiningor, Sumedang. Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(3).
- Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.